

भारतीय मज़दूर



लेखक

गंकरसहाय सक्सेना एम् ए, एम काम,
अर्थशास्त्र प्रोफेसर जेएल कॉलेज, बरेली



रचयिता

भारतीय सहकारिता आन्दोलन, गाँवों की समस्याएँ,
काल मार्क्स के आर्थिक सिद्धांत, पूर्व की राष्ट्रीय
जागृति, भारतीय ग्राम अर्थशास्त्र इत्यादि।



❀ गोपाल तुलु जिगे जयपुर ❀

मो न ते नै न ग

ती न टग नैम ली० प्रयाग

प्रकाशक

नवयुग साहित्य-सदन

प्रकाशक
गोतुजदास धृत
नरयुग-साहित्य-सूदन
इन्दौर

प्रथम संस्करण

१९४८

मुद्रक
सी एम. शाह
मॉन्ट्रियल लिमिटेड
इन्दौर

आचार्य श्री नरेन्द्र देव

को

“ तिनकी

बाणी में समान क

शापित अग की आशा निहित है,

जो प्रति क्षण दश क लिए हा जीवित रत्न ह,

और तिनके महान व्यक्तित्व ने

सैम्बक को प्रभावित

किया है । ”

सादर समर्पित



निवेदन.

१२ अगस्त १९४७ को भारतवर्ष ने शताब्दियों के उपरान्त अपनी चिरपेक्षित अभिलाषा स्वतन्त्रता को प्राप्त किया है। ऐसी दशा में देश की आर्थिक उन्नति के सम्बन्ध में देशवासी गम्भीरतापूर्वक सोचने चर्चें यह स्वाभाविक ही हैं। गण युद्ध का विनीयिका ने औद्योगिक उन्नति की आवश्यकता को और भी नम्ररूप में हमारे देश के सामने उपस्थित कर दिया है। यही कारण है कि भिन्न भिन्न विचार के लोग अपना आर्थिक योजनाओं को लेकर देश के सामने उपस्थित हुए हैं। परन्तु औद्योगिक उन्नति और घरों में काम करने वाले मजदूरों का समस्या का घनिष्ठ सम्बन्ध है, अतएव हम मजदूरों के प्रश्न की अवहेलना नहीं कर सकते।

हिन्दी में अर्थशास्त्र सजी साहित्य इतना कम है कि उसके लिए हम हिन्दी प्रेमियों को लज्जित होना चाहिए। परन्तु जहाँ अन्य आर्थिक समस्याओं पर हिन्दी में एक ले प्रन्थ है, वहाँ मजदूरों के सम्बन्ध में एक पुस्तक का भी न होना लेखक को बहुत खटकता था। कड़ बार मजदूरों की समस्याओं को लेकर एक पुस्तक लिखने की बात मन में उठी और पिड़ले यों से कॉलेज का काय नार बंद जाने के कारण तथा पुस्तक को न बिक सका। १९४५ के जून मास में जब मैं अपने आन्तरणीय मित्र प्रो दयागकर टुवे और श्री भगवानदाम केला से मिलने प्रयाग गया तो वहाँ इस सम्बन्ध में फिर चर्चा चली और मैंने पुस्तक लिखने का दृढ़ निश्चय कर लिया।

यद्यपि मैंने "भारतीय मजदूरों" पर ही पुस्तक लिखी है, किन्तु जहाँ वहाँ मजदूरों के प्रश्नों का मौखिक चिन्तन किया गया है, वहाँ मैंने अन्य देशों के बारे में भी संकेत किया है। कुछ समस्याओं के हल करने में हमें विदेशों के उदाहरणों से महापता मिल सकती है।



विषय सूची

	पृष्ठ
भूमिका	१
<u>१ पूरक खन</u>	१
<u>२ गात्र और उद्योग वर्गों का सम्बन्ध</u>	५
भारत का मुख्य औद्योगिक केन्द्र	२
भारतीय घरों में स्त्रियों मजदूरों का अभाव	६
गावों में औद्योगिक केंद्रों की श्रम प्रदान के कारण	८
मजदूरों का अपने गात्र से सम्बन्ध बनाये रचना	६]
<u>३ मजदूरों की भर्ती</u>	१४
जाकर	१६
राज्यी कन्ट्रोल पद्धति	१६
ग्रामों के साथ के बाग	२०
गावों में मजदूरों की भर्ती	२३
समुद्री मजदूर	२४
रक्षक	२६
<u>४ कारखानों में मजदूरों का जीवन और स्वास्थ्य</u>	२८
पूत और गद्दी	२६
सफाई	३०
गरमी	"
रक्षा	३२
इमारतें	३३
भोजन	३५

हड़तालों तथा आयोगिक शांति बनाए रखने से सम्बन्धित कानून	६५
हड़ताल कानून १९२६	६६
थम्पड हड़ताल कानून १९३८	६७
भारतीय ट्रेड यूनियन एक्ट १९२६	७२
मजदूरों की सुरक्षा सुविधा सम्बन्धी कानून	७४
भिन्न भिन्न प्रांतों में मातृत्व लाभ कानून	७५
मजदूरों सम्बन्धी फुटकर कानून	७६
मध्य प्रांतीय मजदूर ऋण मोचन सम्बन्धी कानून १९३६	७७
बंगाल मजदूर सरचर्चा कानून १९३४	७७
पचास कर्जदारी कानून (१९३४)	७८
केन्द्रीय सिविल प्रोसीजर एक्ट सशोधन कानून १९३५	७९
देशी राज्यों के मजदूर कानून	७९
सन् १९४६ के कुड़ नए कानून	८२
काम के घटे	८१
सवेतन छुट्टी	८१
न्यूनतम मजदूरी बिल	८३
भारत सरकार की पञ्चवर्षीय योजना	८१
न्यूनतम मजदूरी बिल (१९४६)	८५
हड़तालों सम्बन्धी बिल	८६
मजदूर संधों की स्वीकृति सम्बन्धी बिल	८७
फ्रेन्च बिल	८९
मजदूर राजकीय धीमा कानून	९१
फैक्टरी कानून या सशोधन और परिमर्धन	८६
ट्रेड डिस्प्यट्स एक्ट (१९४७)	९०
न्यूनतम मजदूरी कानून	९३
६ मजदूरों के रहने के महान	९५

बम्बई	६७
उत्तम चालें	१००
कलकत्ते की बस्तियाँ	१०२
मित्रा द्वारा घनाड हुड कुशी लाइनें	१०३
मद्रास की घेरी	१०४
मद्रास में मराना की ममर्या हल करने का प्रयत्न	१०७
कानपुर	१०८
उत्तम मकान	१०८
अइमरगवाद्	११०
गगपुर	१११
बाबू का बाग	११२
मराना व मद्रासों के रहने व मकान	११३
प्रमोदपुर (शाहजादा)	११४
मराना का ममर्या हल करने में कश्मिनाइयाँ	११४
घने अइमरगवाद् आजागिक कानूरी में नए कारणान न साक्षर दिष्ट प्रायें	११६
कारणाना में मद्रासों के लिए मराना की व्याख्या	११७
मद्रास का उत्तम तथा नुकती आर्विक स्थिति	१२०
मद्रास का भिन्न भिन्न पन्तियाँ	१२१
प्रथम पन्ति	१२४
द्वितीय पन्ति	१२५
तृतीय पन्ति	१२६
चतुर्थ पन्ति	१२६
पंचम पन्ति	१२७
षष्ठ पन्ति	१२८
सप्तम पन्ति	१२८
अष्टम पन्ति	१२८
नवम पन्ति	१२८
दशम पन्ति	१२८
सप्तम में हिस्सेदार (Profit sharing)	१२८

साम्प्रदायी (Co partnership)	१२६
सहकारी उत्पादन (Co operative production)	१३०
भारत में मजदूरी	१३१
घास के बाग में मजदूरी	१३२
पानों में काम करने वाले मजदूरों की मजदूरी	१३३
रबो की कमी	१३५
काम पर न आना	१३६
मताह में उपस्थिति	१३७
सूती वस्त्र-यन्त्रालय में मजदूरी	"
जूट मिलों में मजदूरी	१४०
इन्धीनियरिंग तथा कोहे का प्रथा	१४१
भारतीय मजदूरों के रहन सहन का दर्जा	१४४
कुत्तर व्यवस्था (स्त्रालय, शिक्षा और मनोरंजन पर)	१४७
मजदूर का ऋण	१४६
बिहार के कोयले की खाना के मजदूरों का ऋण	१५०
जमशेदपुर के कारखाने के मजदूरों का ऋण	"
८ न्यूनतम मजदूरी (Minimum wage)	१५६
न्यूनतम मजदूरी कानून का इतिहास	१५६
न्यूनतम मजदूरी की दर	१६१
धंधे की आर्थिक दशा	"
सुखा और अकृशाल मजदूर	१६०
न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का ढंग	"
मजदूरी पर प्रभाव	१६३
भारत में न्यूनतम मजदूरी	१६५
भारत सरकार और न्यूनतम मजदूरी कानून	१७०
९ मजदूरों का संगठन	१७१

मजदूर संगठन का शॉप	१३६
द्वितीय भारत मजदूर संगठन	१३७
यूनियनों का सघ	"
मजदूर संघों का कार्य	१३८
भारतीय मजदूर संगठन	१३९
मंचर के व्ययगापिया का प्रमाण	१४०
मिज मजदूरों का गमा	१४१
मजदूर पत्र	१४२
मजदूरों की नवीन मांगों	"
शतकद कुर्जी प्रथा का समाप्त होना	"
यूरोपीय महायुद्ध और मजदूर संगठन	१४६
मजदूर सभाओं के सघ	१४७
भारतीय छात्राङ्गणों और ट्रेड यूनियन	१४८
अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन काँग्रेस	"
अहमदाबाद मजदूर सघ	१४९
मजदूर सभाओं के संगठन में कठिनाइयाँ	२०
मजदूर आन्दोलन की निर्यातता के कारण	२१
मजदूर आन्दोलन के प्रति मालिकों का कड़ा रण	२१।
सरकार का कठार व्यवहार	२१८
मजदूर आन्दोलन में जाति भेद	"
भारतीय ट्रेड यूनियन केवल हड़ताल कमेटी है	२१६
राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन काँग्रेस	"
१० मजदूरों और पूँजीपतियों का संयन्ध	२२०
१९२१ के उपरान्त होने वाली हड़ताला की ताजिका	२२२
हड़ताला के कारण	२२६
मजदूर और मालिकों के संघर्ष को कम करने के उपाय	२३३
वर्क्स कमेटी	२३७
	"

खेचर आफिमर और मजदूर बोर्ड	२३८
हड़ताल का नोटिस और समझौता	२३६
हड़तालों के मन्वध में कुछ आवश्यक बातें	२४०
<u>११ मजदूर हितकर कार्य</u>	<u>२४६</u>
काम क घटे	२४७
विध्राम	२४६
रोशनी और हवा का प्रबन्ध	”
फैक्ट्री का तापक्रम	२४०
अथ सुविधाएँ	२५२
विध्रामगृह	२५४
छोट कारखारों को फैक्ट्री कानून के अन्तर्गत खाने की आवश्यकता	”
गानो मन्वधी कानून में मशोधन की आवश्यकता	२५६
साधारण शिल्प और शिल्प शिष्या	”
चिकित्सा सुविधाओं का बीमा	२५८
सामाजिक बीमा	”
बेकारी	२६०
खेचर एक्मर्चन	२६२
सामाजिक बीमा की योजना	२६३
मजदूरों में मद्यपान	२६४

भारतीय मजदूर

प्रथम परिच्छेद

पूर्व सूचन

अंगरेजों शताब्दी के अन्त तक भारतवर्ष केवल अपनी जनसंख्या के लिये ही तैयार माल उत्पन्न नहीं करता था, वरन् विश्व को भी अपना तैयार माल भेजता था। उन्नीसवीं शताब्दी के आरम्भ होने ही भारतीय उद्योग धर्मों का पतन आरम्भ हो गया। अनेक भारतवर्ष विश्वों त्रिगोचर कर ब्रिटेन से तैयार माल मँगाने लगा और कच्चा माल तथा अनाज विश्वों को भजन लगा। यह सब हम स्मरण हुआ कि भारत परतंत्र हो गया। इन्स्ट इण्डिया कंपनी को घातक नीति न भारतीय धर्मों को नष्ट करने में सहायता पहुँचाई। इधर ब्रिटेन में भाप तथा यंत्रों के आविष्कार से औद्योगिक क्रान्ति हुई और वहाँ सब उद्योगकारने स्थापित हुए। अपने सारगर्भों के माल को भारत में खाने के लिये यह आवश्यक था कि भारत के धर्मों का नष्ट कर के भारत को केवल कच्चा माल उतार करने वाला देश बना दिया जाये। इस नीति का फल यह हुआ कि भारत अनेक विश्वों को खाल पलायन तथा कच्चा माल मँगाने लगा और उसके बदले तैयार माल मँगाने लगा।

इसका परिणाम यह हुआ कि उद्योग धर्मों में काम करने वालों भी ऐसी कठोर परिस्थिति हो गई और भारत की कला, वास्तुशास्त्र, उद्योग धर्मों नष्ट हो गये। आर्थिक पतन के साथ ही हमारा आर्थिक विकास रुक गया और हमारा नैतिक पतन भी आरम्भ हो गया।

१८५० इसवी के अन्तर्गत गमनागमन के माध्यमों की उत्पत्ति के फलस्वरूप नये उद्योग धर्मों का भारत में प्रादुर्भाव हुआ। सब से पहले ज्वेलरी से सम्बन्धित धर्मों का यहाँ भी विकास हुआ। अनेक व्यवसायिक न

मस्ता मजदूरों और अनुसूचित जनजातों तथा भूमि का ह्रास उठाने के लिये यहाँ नील धारा, कड़वा, गुट की गैरी करना आरम्भ की।

इसके उपरान्त कायबल तथा अन्य शक्ति पक्षों का शक्ति निहाजन का धारा आरम्भ किया गया। शक्ति पक्षों का निहाजन में भी मुख्यतः धर्मोपेक्षा है। लगाइ गई। ध्यान रखने की बात यह है कि शक्ति का धारा भाषितन का कक्षा मास ही दता था।

१९५० के उपरान्त ही भारत में मजदूरों का शक्ति आरम्भ हुआ। रेलवे क्षेत्र पर बहुत बड़ा धारा है। मजदूरों का यह है कि रेलवे न देश में बहुत से धारा का काम दिया है। इसके उपरान्त कामकाज शक्ति का आरम्भ में नदरों का शक्ति दिया गया।

किन्तु ही मजदूरों का अधिक महत्वपूर्ण धारा मजदूरों का कारखाने का धारा है। १९६० के उपरान्त लेनी से स्थापित होने लगे। मजदूरों का अतिरिक्त गुट का कारण, लाइव का कारणों और उन का कारखाने भी स्थापित हुए।

प्रथम महायुद्ध के उपरान्त मजदूरों का कारण, लाइव दिवा-सलाइ, शीश शक्ति, धर्म कागज, सामें के कारणों का भी स्थापना हुई।

द्वितीय महायुद्ध के समय भारतीय धारा की और भी वृद्धि हुई। और मजदूरों का राष्ट्रीय सरकार स्थापित हो जाने का फल स्वरूप ये अधिक योजनार्थों जो कि देश के सामने उपस्थित की जा रही हैं, यदि काय रूप में परिणत की गई तो निश्चय भविष्य में भारतवर्ष में आशा कीत औद्योगिक उन्नति हो सकता है, इसमें कोई सन्देह नहीं।

किन्तु इससे हम यह भी मान लेना चाहिये कि भारत में आधुनिक देश के उद्योग धारा का प्राधान्य है। शक्ति इसके विपरीत है। आज भी देश की अधिकांश जनसंख्या (७५ प्रतिशत) खेती पर निर्भर है। और शेष ग्रामीण जनसंख्या जो शक्ति में निवास करता है वह भी परोक्ष रूप से खेती पर निर्भर है। इस संबंध में नीचे लिखे आंकड़

महत्त्वपूर्ण हैं ।

पिछले पचास वर्षों में खेती पर अवलम्बित जन-संख्या का अनुपात भारत की कुल जन-संख्या की तुलना में इस प्रकार था—

१८६१ में ६१ १ प्रतिशत, १९०१ में ६५ ५ प्रतिशत १९११ में ७० ० प्रतिशत, १९३१ में ७३ प्रतिशत, १९४१ में ७६ प्रतिशत ।

इसमें यह स्पष्ट हो जाता है कि खेती पर अधिकाधिक जन-संख्या निभर होती गई और यही कारण है कि भारत में प्रति-किमान जोती जाने वाली भूमि का औसत केवल ढाढ़ एकड़ रह गया । भूमि पर जन-संख्या के अत्यधिक भार का मुख्य कारण यह है कि जहाँ एक ओर देश का जन-संख्या बढ़ता गई, दूसरी ओर गृह-उद्योग घटते गए होते गए और आधुनिक ढंग के कारखाने और घर, गृह-उद्योग-घरों में इराड-इराड जन-संख्या को तथा स्वाभाविक रूप से बनी हुई जन-संख्या को न स्या सके । इसका परिणाम यह हुआ कि उद्योग-घरों में लगी हुई जन-संख्या का अनुपात कम होता गया । जहाँ १९११ में उद्योग-घरों (निम्नमें गृह-उद्योग-घरों भी सम्मिलित हैं) में लगी हुई जन-संख्या देश की कुल जन-संख्या की ५ ५ प्रतिशत था, वहाँ १९४१ में ४ ० प्रतिशत रह गई ।

यदि हम केवल आधुनिक ढंग के यंत्रों से चलने वाली फैक्ट्रियों, कारखानों, चाय, कच्चा, रबर इत्यादि के कारखानों, रेलवे-कारखानों तथा बन्दरगाहों में लगे हुए मजदूरों को ही लें तो उनकी संख्या भारत की कुल जन-संख्या का केवल एक प्रतिशत ही है । यदि हम उन लोगों को भी हम-संख्या में सम्मिलित कर लें जो कि कारखानों में काम करने वाले मजदूरों पर अवलम्बित हैं—जैसे उनकी पत्नी और बच्चे इत्यादि, तो भी आधुनिक-घरों में लगे हुए मजदूरों और उनके परिवारों की संख्या देश की कुल जन-संख्या के ४ प्रतिशत से अधिक नहीं होगी ।

भारत-रूप में जन-संख्या का भूमि पर इतना अधिक भार है कि अन्य किसी देश में जन-संख्या इस सीमा तक खेती पर निभर नहीं है । अतः

कारखानों में काम करने वाले मजदूरों का बहुत बड़ा भाग काम करता है। इन दो केन्द्रों के अतिरिक्त अहमदाबाद, बानपुर, मद्रास माणपुर, जमरादपुर, प्रमुख औद्योगिक केन्द्र हैं। अहमदाबाद में मूँरी कारखानों के लिए मद्रास में बनवा, घमड़ा तथा चाय कारखाने हैं, बानपुर में कारखाने और घमड़े के कारखाने हैं और माणपुर में गुँथने के कारखाने हैं। जमरादपुर में प्रसिद्ध टांग बनाने का कारखाना है। इन प्रमुख केन्द्रों के अतिरिक्त पूँर में औद्योगिक केन्द्र हैं, जिनके लिए भी कारखाने हैं जिनमें शांतापुर, बंशर, दुईली, भवनर, लाहार इत्यादि।

इनके अतिरिक्त शान्तापुर मद्रिया की कायत का शान्ता आराम घमाल तथा दुँणु के चाय और कढ़वा के बाग तथा रवावे घाट गाँवों में भी मजदूरों की आवासस्थान होती हैं।

इनमें कलकत्ता, बम्बई, जमरादपुर कायत की शान्ता और चाय के बागों का छोड़ कर सभी केन्द्रों में मजदूर समाजवादी विज्ञान से हैं आते हैं।

भारतीय धंधे में स्थायी मजदूरों का अभाव

भारतीय धंधों की एक विशेषता है। धंधों में काम करने वाले मजदूर औद्योगिक केन्द्रों में उत्पन्न नहीं होते, बरन् वे गाँवों से आते हैं और कुछ समय कारखानों में काम करने के उपरान्त अपने गाँवों को वापस लौट जाते हैं। दूसरे शब्दों में हम कह सकते हैं कि भारतीय धंधों में काम करने वाले मजदूर उन औद्योगिक केन्द्रों के स्थायी रहने वाले नहीं होते, बरन् वे कुछ समय के लिए गाँवों से प्रवास करके केन्द्रों में आते हैं और अन्त में फिर गाँवों में वापस लौट जाते हैं। जो भी ग्रामीण गाँवों से औद्योगिक केन्द्रों को आता है, वह इस बात की कल्पना भी नहीं करता कि वह स्थायी रूप से गाँव को छोड़ कर औद्योगिक केन्द्र में रहेगा। वह तो अपने गाँव को ही अपने दया मानता है और जहाँ काम

करता है, उसे परदेश मानता है।

भारतीय मजदूर की डम मनोवृत्ति के आधार पर कुछ मिल मालिक और विद्वान् यह कहते हैं कि भारतीय कारखानों में मुख्यतः किमान काम करते हैं। जब वे खेती से अवकाश पाते हैं तो कारखानों में काम करने चले आते हैं और जब खेती के लिए उनकी जरूरत होती है तो वे गावों को लौट जाते हैं। जहां तक मौसमी कारखानों जैसे गड़र चावल, कपाम के पंच का प्रश्न है यह बात ठीक है किन्तु स्थायी कारखानों में काम करने वाले मजदूर किमान नहीं होते। उन मजदूरों का, जो सूती कपड़े, धमड़े, लोहे तथा अन्य कारखानों में काम करते हैं, खेती से कोई सीधा संबंध नहीं होता परन्तु प्रति वर्ष वे कुछ समय के लिए नियमित रूप से गावों को जाते हैं, जिससे कुछ मिल मालिक यह अनुमान लगाते हैं कि वे मुख्यतः खेती करने वाले किमान हैं, जो अवकाश के समय कारखानों में काम कर लेते हैं। वास्तव में यह धारणा गलत है, मंच तो यह है कि जो मजदूर कारखानों में काम करते हैं, वे गावों में उपज, गांव में पले और अपने जीवन के सम्बन्ध काल में फिर अपने गांव को लौट जाने के स्वप्न देखते हैं। इस कारण वे अपने गांव को छोड़ते नहीं, वरन् उसमें सम्बन्ध बनाये रखते हैं। किन्तु उनका खेती से सीधा कोई सम्बन्ध नहीं होता। हा, यह अवश्य है कि किसी की दो-चार बीघा मौसमी भूमि होती है तो किसी के भाइ, बाप, चाचा, गांव में रहते हैं और उसका भी अपने कुटुम्ब की पैतृक जायदाद में थोड़ा हिस्सा है। किसी किसी कुटुम्ब में ऐसा होता है कि यदि घर में चार भाइ हैं तो दो बम्बड़ चले जाते हैं, और दो गांव में खेती करते हैं।

यद्यपि मजदूरों का खेती से सीधा सम्बन्ध नहीं रहता, परन्तु यह सत्य है कि प्रत्येक मजदूर अपने पैतृक गांव से सम्बन्ध बनाये रखता है और अन्त में गांव को ही लौट जाता है। मजदूर अपने गांव से सम्बन्ध क्यों बनाये रखता है, इसके कुछ कारण हैं। वह हृदय से प्रार्थी है, गांवों में ही उत्पन्न हुआ, गांवों में ही वह पला और अधिकांश मजदूर अपनी

पनिया को गाँव में ही छोड़ देते हैं। यदि औद्योगिक केंद्र में पानी पनिया का स्रोत भी है तो बरफा उष्ण होने के समय व गाँव का पानी जाती है। यही नहीं, अधिकांश पनिया का पतन भा गाँव में ही व्यतात होता है। इस प्रकार से जय काङ्ग बामर हाता है या गृह का जाने के कारण कार्य नहीं कर सकता तो यह अपने पैतृक गाँव का पता जाता है। इहाँ कारणों में यह अपने गाँव का छोड़ना नहीं चाहता और विवाह के मौसम में, पुत्रुत्प के दिना मदायुक्त काय में बराबर मम्मि जित होता रहता है। यही नहीं, यदि उमड़ी आर्थिक स्थिति अच्छी हाता है तो यह प्रतिपक्ष पर या दो महान के लिए गाँव जाता है नहीं तो दूसरे या तीसरे पर ता अथर्व ही जाता है।

गाँवों से औद्योगिक केंद्रों की ओर प्रवास के कारण

गाँवों से मजदूर क्यों कारखानों में काम करना जाता है, इसका मुख्य कारण उमड़ी निधनता और गाँव में आय के साधनों का न होना है। यह तो पहले ही कहा जा चुका है कि भारत में भूमि पर जनसंख्या का अत्यधिक भार है। खेती का छोड़ कर गाँव में और धंधे नहीं हैं साथ ही प्रमश घरेलू धंधे नष्ट हो रहे हैं और जनसंख्या तेजी से बढ़ रही है। इसका परिणाम यह हो रहा है कि गाँव में बहुत बड़ी संख्या में भूमि रहित मजदूर घग उत्पन्न हो गया है। साथ ही, अधिकांश विद्यार्थी के पास इतना कम भूमि है कि उतना भूमि से गुजारा नहीं होता। अतः पर अपनी रोजी कमाने के लिए उसे अपना गाँव छोड़ कर औद्योगिक केंद्रों की ओर जाना पड़ता है। बज का भयकर घात भी किसान को औद्योगिक केंद्रों में जा कर धन कमाने के लिए प्रेरित करता है। गाँवों में चलने वाले घरेलू उद्योग धंधों के मिलों तथा विदेशी माल के मुकाबिले में नष्ट हो जाने के कारण और भूमि का कमी के कारण उन घरों से हटने वाले कारीगर मिलों में जाना काम करते हैं। अहमदाबाद तथा बम्बई में अधिकांश बुनने वाले बुजाहे या कोरी हैं, जिनका घरेलू धंधा

नष्ट हो गया तो उनके पास जीविका का कोई साधन न रहने के कारण उन्हें केंद्रों में जाने के सिवाय और कोई चारा नहीं रहा।

अतएव यह माफ है कि किमान अपनी निधनता के कारण शहरों की ओर जाता है। हा, पिछले दिनाम जो नीची जाति के लोगों में सैन्य उदय हुआ है, वह भी इस प्रवास का एक कारण है। क्योंकि गाँवों में दुआधूत, जातपान के प्रचलन इतने बढ़े हैं कि अखून कहे जाने वाले लोगों को वह असह्य होते हैं। इसके विपरीत शहरों में स्थिति इतनी कठोर नहीं है। हरिननों के अतिरिक्त और भी जो लोग गाँवों में जातिच्छुत हो जाते हैं, उनका जीवन भी यहाँ टूटने लगता है, क्योंकि वहाँ उनका सामाजिक बहिष्कार होता है। इस कारण ऐसे लोग गाँव से भाग कर नगरों में चले आते हैं। यद्यपि ग्रामीणों के शहर की ओर जाने के यह सामाजिक कारण भी हैं, किन्तु मुख्य कारण तो उनकी निधनता ही है।

मजदूरों का अपने गाव से मजबूत बनाय रचना

उपर के विवरण से यह तो स्पष्ट हो गया कि आर्थिक तथा सामाजिक कारणों से ग्रामीण, केंद्र को प्रवास करता है, किन्तु गाँव से यह सम्बन्ध क्यों बनाये रचना है, यह स्पष्ट नहीं होना। गाव से सम्बन्ध बनाये रखने का एक मात्र कारण यह है कि ग्रामीण के लिये शहरों में कोई भी आश्रय नहीं है वह तो अपना निधनता के कारण वहाँ पैसा कमाने के लिये जाता है। किन्तु वहाँ उसका मन नष्ट लगता, वह अपने गाँव के गेट बाग और भोपड़ी या यात्रा करना है और उस दिन की यात्रा चाहता है, जब वह सर्वदा के लिये शहर का छोड़ कर अपने गाव में जाकर शांति प्राप्त करने व्यक्तान करेगा। दूसरे शब्दों में हम कह सकते हैं कि ग्रामीण को अगर अपनी ओर आकर्षित नहीं करते, घर पर परिस्थितियाँ उसे शहरों की ओर दृष्टान देती हैं। यही कारण है कि जब परिस्थिति अनुकूल होती है तभी वह गाँव को लौट आता है। और तिन दिनों वह शहरों में रहता है उन दिनों भी वह अपने गाँव से सम्बन्ध बनाये रखता

है और समय और सुविधा होने पर गाँव आता है।

हिन्दुस्तान में प्रचलित मजदूर कुटुम्ब प्रणाली भी इसका एक मुख्य कारण है। मजदूर के अधिराज परिवार के लोग गाँव में रहने से धार उसके दिग्ग की थोड़ी भूमि भी होती है। वह इस वर्षा में पैदा रहता है। फिर शहरों में वर्षों धार औरता व निष्काम की कमा रता है। इस कारण मजदूर अपने स्त्री और बच्चा को गाँव में ही छोड़ देता है क्योंकि गाँव में रहने का मजदूर बहुत कम है धार यहाँ महान दुःखों की असुविधाएँ नहीं हैं। गाँव में थोड़ा-थोड़ा काम कराकर सभी कर लेते हैं, इस कारण गाँव में परिवार का पालन पोषण मजदूरता से ही सहता है। फिर ग्रामीण का पाँदा दर पोड़ा का गाँव में सम्बन्ध होता है। उन्हे शहरी नीचा, जो स्थितिवाद के आधार पर निर्धार है नहीं आता। उसे तो गाँव का सामूहिक जीवन ही अपना लगता है।

फिर शहरों और औद्योगिक केन्द्रों के नीचे में आकाश पालाज का अन्तर होता है। जब ग्रामीण बम्बई या कलकत्ता जैसे विशाल केन्द्र में पहुँचता है तो वह भौखता सा रह जाता है। वहाँ गाँव का शान्त वातावरण और वहाँ का केन्द्रों का मनुष्य को शक्ति देने वाला निरन्तर शोर। वहाँ बृष्टों का नाम नहीं। रहने का स्थान गद्दा और पशुओं के निवास स्थान से भी निरन्तर। धका हुआ मजदूर जब अपनी चाल में आता है तो मानो जल की एकत कोठरी में आ गया हो।

केवल यही अन्तर नहीं होता बहुत से औद्योगिक केन्द्र दूसरे प्रांतों के मजदूरों को आकर्षित करते हैं। वहाँ की भाषा, धेश, भोजन, रहन सहन, और जलवायु सभी ग्रामीण के लिए अपरिचित होते हैं और वह वहाँ रोया-ध्याया सा रहता है। शहरों की सभ्यता, वहाँ का जीवन और धरा के आदर्श, गाँवों से इतने भिन्न हैं कि ग्रामीण उन्हें कभी भी नहीं अपना पाता।

जब ग्रामीण पहली बार अपने गाँव की छोड़ कर औद्योगिक केन्द्र में आता है तो वहाँ की जलवायु की भिन्नता और रहन-सहन की भिन्नता

के कारण वह बीमार पड़ जाता है। उस समय वह गाव और औद्योगिक केंद्र के अन्तर को समझता है। जहां गाव में बीमार पड़ने पर टसली चारपाड़ के पास चार गाव के लोग बैठे रहते थे, वहां वह शहर में अपनी गद्दी कोटरी में अकेला पड़ा रहता है। उस समय उसे अपनी गाव की चौपाल, खेत, भाड़ बिरादरी की याद आती है और वह भाग गया होता है। यदि ग्रामीण पहला बार भी बीमारी भेज गया तो फिर वह बहा रह कर काम करता है। फिर भी जब कभी ग्रामीण लम्बा बीमार हो जाता है अथवा उबड़ हो जाता है, या बेमार हो जाता है तो वह अपने गाव को याद करता है। बीमारी, बकारी, और बुढ़ापे को काटने के लिए गाव औद्योगिक केंद्रों की अपेक्षा बहुत ही सुविधाजनक स्थान है।

यही नहीं, कारखानों का काम भी ग्रामीण के अनुकूल नहीं पड़ता। ग्रामीण बहुत मेहनता होता है, किन्तु खेती का काम ऐसा नहीं होता कि नियम क्रमान को महान धन जाना पड़े। पैक्टोरियों का काम मनुष्य को यत्न बना देता है, वहाँ का अनुशासन भी ग्रामीण मनदूर को बहुत स्वतंत्रता है। इसका मुख्य कारण यह है कि भारतीय मनदूर अपने सुचारुत्व में औद्योगिक केंद्र में आता है, तब तक वह खेती करता है। खेती और कारखानों के काम में बहुत बड़ा अन्तर है।

यही कारण है कि ग्रामीण मर्दों के लिये गाव का नहीं छोड़ता, वह अस्थायी रूप से ही केंद्रों में रहता है।

अब प्रश्न यह है कि हिन्दुस्ताना मनदूर का इस विवेकता से घरों को लाभ है या हानि? सच तो यह है कि इससे लाभ और हानि दोनों ही हैं। वहाँ संयुक्त राज्य अमेरिका या ब्रिटेन का मनदूर जो औद्योगिक केंद्रों में ही पैदा होता है और अपने पिता को कारखानों में जाते देखता है, उहाँ कारखाना में रुक भी बड़ा होने पर काम करने की बात सोचता है तो वह यह मानने पर विवश होता है कि कारखानों और उमका धर सम्बन्ध है। वह जानता है कि उसको मर्दव इन्हीं कारखानों में काम करना है और सदा औद्योगिक केंद्रों में ही रहना है। ऐसी दशा में ब्रिटेन

हे और समय और सुविधा होने पर गाव आता है ।

हिन्दुओं में प्रचलित सयुक्त कुटुम्ब प्रणाली भी इसका एक मुख्य कारण है । मजदूर के अधिकांश परिवार के लोग गाँव म रहते हैं और उमके हिस्से की थोड़ी भूमि भी होती है । वह इस रघा से बधा रहता है । फिर शहरो में बच्चो और औरतों के लिए काम की कमी रहता है । इस कारण मजदूर अपने स्त्री और बच्चो को गाँव में ही छोड़ देता है क्योंकि गाँव में रहने का खप बहुत कम है और वहाँ मरान इत्यादि की असुविधाएँ नहा हँ । गाँव में थोड़ाबहुत काम खीरच्चे सभी कर लेते हँ, इस कारण गाँव में परिवार का पालन पोषण सरलता से हो सघता है । फिर ग्रामाण का पीढ़ी दर पीढ़ी का गाँव से सम्बन्ध होता है । उसे शहरो जीवन, जो यश्चित्वाद क आगार पर निर्भर है, नहा भाता । उसे तो गाँव का सामूहिक जीवन ही आशा लगता है ।

फिर शहरो और औद्योगिक केन्द्रो के जीवन में आकाश पाताल का अन्तर होता है । जब ग्रामीण बम्बई या कलकत्ता जैसे विशाल केन्द्र में पहुँचना है तो वह भौचका मा रह जाता है । क्हा गाव का शात वातावरण और कहा इन केन्द्रों का मनुष्य को धका देने वाला भिरन्तर शोर । कहा वृक्षो का नाम नहा । रहने का स्थान गदा और पशुओं के निवास स्थान मे भी निरृष्ट । धका हुआ मजदूर जब अपनी पाल में आता है तो मानो जब की एकल कोठरी म आ गया हो ।

कवल यही अन्तर नहा होता बहुत से औद्योगिक केन्द्र दूसरे प्रातों के मजदूरों को अर्पित करते हँ । वहा का भाषा बश, भोजन, रहन सहन, आर जलवायु सभा ग्रामाण के लिए अशरिधिन होते हँ और वह वहां म्वाया-बोया-म्हा रहता है । शहरा का म्म्यता, वहा का जीवन और वहा क आदरा, गावों से इतने भिन्न हँ कि ग्रामाण उन्हें कभा भा नहा अपना पाता ।

जब ग्रामीण पहला बार अपने गाव-को छोड़ कर औद्योगिक केन्द्र में गाता है तो वग का जलवायु का भिन्नता और रहन-सहन की भिन्नता

के कारण यह बीमार पड़ जाता है। उम्र समय वह गाव और औद्योगिक केन्द्र के अन्तर को समझता है। जहाँ गाव में बीमार पड़ने पर उसकी चारपाई के पास चार गाव के लोग बैठे रहते थे, वहाँ वह गहर में अपनी गद्दी कोटरी में अकेला पड़ा रहता है। उस समय उसे अपनी गाव की चौपाल, खेत भाँट बिरादरी की याद आती है और वह भाग गड़ा होता है। यदि ग्रामीण पहला बार को बीमारा भेज गया तो फिर वह उहाँ रह कर काम करता है। फिर भी जब कभी ग्रामीण लम्बा बामार हो जाता है अथवा उड़ हो जाता है, या बेकार हो जाता है तो वह अपने गाव को याद करता है। जामारी, बजारा, और बुनाप को कान्ने के छिप गाव औद्योगिक केन्द्रों की अपेक्षा बहुत ही सुविधा जनक स्थान हैं।

यही नहीं, कारखानों का काम भी ग्रामीण के अनुकूल नहीं पड़ता। ग्रामीण बहुत मेहनता होता है, किन्तु खेता का काम ऐसा नहीं होता कि जिसमें किमान को मशीन बन जाना पड़े। फैक्ट्रियों का काम मनुष्य को यंत्र बन देता है, वहाँ का अनुशासन भी ग्रामीण मजदूर को बहुत मलता है। इसका मुख्य कारण यह है कि भारतीय मजदूर अपने युवाकाल में औद्योगिक केन्द्र में आता है, तब तक वह खेती करता है। खेती और कारखानों के काम में बहुत बड़ा अन्तर है।

यहाँ कारण है कि ग्रामीण मजदूर के लिये गाव का नहीं छोड़ता, वह अस्थायी रूप से हाँ केन्द्रों में रहता है।

अब प्रश्न यह है कि हिन्दुस्ताना मजदूर का इस विवेकता से घरों को लाभ है या हानि? सच तो यह है कि इससे लाभ और हानि दोनों ही हैं। जहाँ संयुक्त राज्य अमेरिका या ब्रिटेन का मजदूर जो औद्योगिक केन्द्रों में ही काम लेता है और अपने पिता को कारखानों में जाते देखता है, उहाँ कारखाना में श्रम भी बड़ा होना पर काम करने की बात सोचता है तो वह यह मानने पर विवश होता है कि कारखानों और उमका विर सम्बंध है। यह जानता है कि उमको सर्वत्र इन्हीं कारखानों में काम करना है और सदा औद्योगिक केन्द्रों में ही रहना है। ऐसी दशा में ब्रिटेन

का मजदूर अपने अधिकारों, वेतन, काम के घंटों के प्रश्नों में तथा मजदूर सभाओं में अधिक दिलचस्पी लेता है। वह यंत्रों से काम करने में अधिक कुशल होता है क्योंकि, वह वचन से ही यंत्रों से परिचित होता है। किंतु भारतीय मजदूर जब तक कि वह औद्योगिक केन्द्रों में नहीं पहुँचता, यंत्र के सम्बन्ध में कुछ नहीं जानता। बहुत दिनों में यंत्रों पर काम करने की कुशलता वह प्राप्त कर पाता है, फिर भारतीय मजदूर जानता है कि उसे सर्वत्र तो औद्योगिक केन्द्रों में रहना नहीं है, इसलिए वह धीरे से सम्बन्ध रखने वाली बातों में उतनी दिलचस्पी नहीं लेता। स्थायी रूप से औद्योगिक केन्द्रों में ही बसने वाले मजदूर कारखाने के अनुशासन के अभ्यस्त हो जाते हैं और उनकी मनोवृत्ति यात्रिण हो जाती है। किन्तु भारतीय मजदूर में यह उत्पन्न नहीं होता।

इसका एक परिणाम यह होता है कि फैक्ट्री में मजदूर नदी जल्दी बदलते रहते हैं। कदा-कदा तो यह दरने में आता है कि चार पांच घण्टों में सब नये मजदूर हो जाते हैं। पुराना एक नहीं रहता। क्योंकि जब मजदूर गाय जाता है तब उसे छुट्टी का मिलना नहीं, वह नौकरी छोड़ कर जाता है। जब वह महीने दो महीने के बाद लौट कर आता है तो उसे पुराना मजदूर होने के कारण भला हान में कोट सुविधा नहीं दी जाती, इसलिए अगर उमा कारखाने में जाकर मिल गई तो वह उस कारखाने में नहीं तो और किसी कारखाने में जाकर रहता है। हर एक कारखाने के यंत्र, काम करने का ढंग और सम्पन्न भिन्न होता है। इसलिए मजदूर जब दूसरे कारखाने में जाता है तो न, नीमिर्गणना हाता है और उसका कार्यक्षमता कम होता है। यंत्र नया टूम अच्छे बदल का फल यह होता है कि मित्र मालिक और मजदूरों में घनिष्ठ और रोड़पूर्ण सम्बन्ध ही स्थापित नहीं हो सकता। यही नहीं, जैसा कि हम आगे चल कर बतलावेंगे मजदूर जब गाँव में वापस लौटता है तो उसे कुछ दिनों भटकना पड़ता है तब वह वास्तव में घूम दान पर जाकर मिलता है। हममें मजदूरों का आर्थिक हानि भी बहुत होती है।

जहां गांव से सम्बंध रहने से यह हानियां ह, वहां लाभ भी है। हानि की अपेक्षा लाभ अधिक महत्वपूर्ण है। पहला लाभ तो यह है कि कारखानों में काम करने वाला मजदूर गांव में पलता और बढ़ा होता है। इस कारण उसका स्वास्थ्य और शरीर अच्छा होता है। एक गांव के लालके को देखिये, जो किसान का लड़का है और एक कानपुर के मिल मजदूर के बच्चे को देखिये, जो कानपुर में ही उत्पन्न हुआ है और पला हो तो अंतर स्पष्ट हो जावेगा। यदि यह मजदूर गांव से न आकर शहरों में ही उत्पन्न होते और बड़े होते तो उनका स्वास्थ्य और भी खराब होता और शरीर निबल होता।

जो मजदूर प्रति वर्ष एक दो महीने के लिए औद्योगिक केंद्र से छुटी लेकर गांव चला जाता है, वह भी उसके भस्त्रिक और शरीर को सज्ज बनाता है। यही नहीं, ग्रामीण और शहरी जीवन के सम्मिलन से जो दृष्टिकोण विस्तृत होता है, वह केवल शहरी जीवन से नहीं हो सकता। इसके विवाय जहां गांव से सम्बंध रहता है, वहां मजदूर को विपत्ति और आवश्यकता के समय एक अवलम्बन रहता है, जहां कि यह जा सकता है। एक प्रकार से गांव मजदूरों की धीमाता, पुनर्प्रे और बकारी का धीमा है। श्रम औद्योगिक देशों में इन समस्याओं को हल करने के लिए सामाजिक धीमे का प्रवन्ध किया गया है। जब तक केंद्रों में इनका उचित प्रबंध नहीं होता, तब तक तो गांवों से सम्बंध रखना एक अनिवार्य आवश्यकता है। गांव बृद्ध, गमबनी स्त्री, छोटे बच्चों बकारों, अपाहिनों और शक्तिहानों के लिए शहरों की अपेक्षा अच्छा निवासस्थान है।

गांव और औद्योगिक केंद्रों के केन्द्र यही लाभ नहीं है। शहरों में जाकर ग्रामीण नई बातों को सीखता है, नये विचारों को ग्रहण करता है और जब गांवों में समय समय पर आता है तथा अन्त में गांवों में प्रसता, तब वह उन नवीन विचारों का गांवों में भी समावेश करता है। जो व्यक्तिगत स्वतंत्रता की भावना मजदूर में जागृत होती है, वह उसका प्रचार गांव में भी करता है। अस्तु, औद्योगिक केंद्रों में

जाने से उसे अधिक लाभ ही नहीं होता वरन् उसे नवीन विचार, विम्लित ससार का ज्ञान होता है और वह उन विचारों को गाँवों में लाता है। यदि गाँव और शहरों का यह सम्बन्ध समाप्त हो जावेगा तो गाँव इस लाभ में वंचित हो पावेंगे।

अब प्रश्न यह उठता है कि भविष्य में हमें अपने औद्योगिक केंद्रों में ऐसा मजदूर बना उपलब्ध करना चाहिये कि जो गाँवों को सदा के लिए छोड़ चुका हो और जो स्थायी रूप से औद्योगिक केंद्र में बस गया हो, या अतमान संयोजन सुरक्षित रखना चाहिये और उसे प्रोत्साहन देना चाहिये।

यह एक ऐसा प्रश्न है कि जिस पर ध्यान देना नितांत आवश्यक है क्योंकि मजदूरों की वृत्त-न्वी समस्याओं का इससे गहरा सम्बन्ध है। अतएव हमें इस प्रश्न पर एक नियम बनाना चाहिये।

शाही मजदूर कमिशन ने इस सम्बन्ध में अपना मत देते हुए कहा था कि यह सम्बन्ध बहुत गहरा है, अतएव यदि हम इसको नष्ट करना भी चाहें तो यह बहुत समय लेगा। साथ ही, कमिशन का यह स्पष्ट मत था कि यह सम्बन्ध अत्यंत लाभदायक है, इस कारण नष्ट करने के स्थान पर उसे सुरक्षित रखना चाहिये और प्रोत्साहन देना चाहिये। लेबर का भी यही मत है। आवश्यकता हमें पत की है कि इस संयोजन को नियमित और स्थायी कर दिया जाय, जिससे कि इसके कारण होने वाला हानियां न रहें और उससे होने वाले लाभ को बढ़ाया जा सके।

तृतीय परिच्छेद

मजदूरों की भर्ती

जब भारतवर्ष में आधुनिक उद्योग के कारखानों की स्थापना हुई थी, तब से मजिदूरों को मजदूरों की कमी की बाधा शिकायत रहा। किन्तु १९२० के उपरान्त क्रमशः इस स्थिति में सुधार होता गया और आज कोयले की खानों और चाय के बागों को छोड़ कर किसी भी धंधे में

मजदूरों की कमी का अनुभव नहीं होता है। इस परिवर्तन का परिणाम यह हुआ है कि जहाँ पहले मिल मालिक मजदूरों की सुख सुविधा पहुँचाने का प्रयत्न करते थे उनके लिए मकान, औपचारिक तथा अन्य सुविधायें दी जाती थीं और मजदूरों के साथ उनका अच्छा व्यवहार रहता था, वहाँ आज मिल मालिकों की शोषण करने की शक्ति अधिक बढ़ गई है क्योंकि उसे मजदूरों की कमी नहीं है। मजदूरों की कमी ही मजदूरों की पहले मजदूरी से बढ़ी शक्ति थी। किन्तु ज़रूरत मजदूरों की बढ़ शक्ति नष्ट होती जा रही है, और उनकी-मुलना में मिल मालिक अधिक बल शाली होते जा रहे हैं। शायद तो स्थिति यह है कि जब तक मजदूर अपना मजदूरी मगान नहीं करने, तब तक उनकी निम्तार नहीं हो सकता।

आरम्भ में जब मजदूरों की बहुत कमी थी तो हर एक मिल मालिक को मजदूरों की भर्ती के लिए अपने आम्बिया को दूर-दूर भेजना पड़ता था। मजदूरों के ठेकेदार तथा अन्य कर्मचारी गावों में जा कर मजदूरों को भर्ती करते थे और उन्हें मित्रों में काम करने के लिये रानी करते थे। इस कार्य के लिए उन्हें कमीशन या वेतन दिया जाता था। आज भी यह तरीका चाय के बागों, कोयले की खानों इत्यादि में प्रचलित है। किन्तु अप्रिकाश घाटों में स्थिति यह हो गई है कि भर्ती के दिन मिल के फाटक पर ही आवश्यकता से अधिक मजदूर मिल जाते हैं और मालिक उनमें से छुट कर भर्ती कर सकते हैं। यद्यपि शायद मजदूरों को भर्ती करने के लिए मालिकों को गावों में आदमी भेजने की जरूरत नहीं है किन्तु फिर भी मिल मालिकों ने सीधे मजदूरों की भर्ती स्वयं करने के बजाय, यह काम पहले की तरह दलालों के हाथ छोड़ रक्खा है। यह जो मजदूरों और मालिकों के बीच में एक मजदूरों का दलाल बग भारतवर्ष में पैदा हो गया है, यह भारत की एक विशेषता है। इसको भिन्न भिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में भिन्न भिन्न नामों से पुकारा जाता है। जाबर, मुकदम, मारदार, मिरगी, नायक नामों से इनका सम्बोधन होता है; लेकिन यह सब एक ही पद के नाम हैं। हा, तो मजदूरों और मालिकों के बीच में जो यह

‘जावर’ जमा हुआ है, यह हमारे औद्योगिक क्षेत्रों का एक भयंकर रोग है।
जावर

‘जावर’ हर एक फैक्ट्री में होता है और उसकी शक्ति असीम होती है। यह एक प्रकार से मजदूर के लिए सर्वोत्तम होता है। यह उम्नूत चार्जमेंट होता है, जिस मजदूरों का धरणी से पुराना और चतुर होने के कारण ‘जावर’ बना दिया जाता है। मजदूरों का अपने विभाग में मर्ती करना, उन्हें आवश्यक शिक्षा देना, उनके काम की दरमाल करना तथा मराना की गीक रखना, उनका मुख्य काम होते हैं। मजदूर कल फैक्ट्री में अगह पाने के लिए उस पर निर्भर नहीं रहता, वरन् अपनी पगह को सुरक्षित रखने और आगे उन्नति के लिए भी उस पर ही अवलम्बित रहता है। जिसा किसी स्थान पर तो जावर मजदूर का महावन भी होता है। मजदूर उसका श्रम से दया रहता है। यही नहीं, कहीं कहीं जावर के ही मकानों में मजदूर रहते हैं। यम्पट, कलकत्ता में इन लोगों ने घटुव से रहने के स्थान पट्टों पर ले लिए हैं और उनमें उनका आधीन मजदूर किराये पर रहते हैं।

इससे भी अधिक महत्वपूर्ण कार्य, जो जावर करता है, यह है, उसका मालिक और मजदूरों के बीच में टुमापिये का काम। जब मालिक कोड सूचना मजदूरों का देना चाहते हैं तो वह जावर को टा जाता है और वह मजदूरों को समझ देता है। यही नहीं, यदि मजदूरों की कोई माँग होती है, उन्हें काइ कर होता है या वे कोई सुविधा प्राप्त करना चाहते हैं तो वे जावर के द्वारा ही अपनी बात मालिकों तक पहुँचाते हैं। दूसरे शब्दों में जावर कुछ कार्य मजदूर मालिकों के भी करता है। इसका रसा मालिक परिवार यह दावा है कि जावर तथा महत्वपूर्ण व्यक्ति बन गया है कि मनेतर इत्यादि भा उसको गलती हानन का साहस नहीं करत, इसका कारण यह है कि अधिकांश मजदूर मनेतर मजदूरों से साजा सर्वध स्थानित करने में असमर्थ हैं।

यह सुनिश्चित है कि जावर के रसा स्थिति हाता है। अधिकतर उसे कोड

गिघा नहीं होता। थोड़ी बहुत गिना हम काय के लिए ययत् होती है। वह उम्मी मिल का कांड पुराना मजदूर होना है जो अपने अफमरी का मुश करने के कारण 'जावर' बना दिया जाता है। ऐसी दशा में उममे यह आशा करना कि वह अपने स्थिति से लाभ नहीं उठावेगा, भूल होगा। जावर मजदूरों से पूरा घूस लेता है। जब वह किसी मजदूर को नीचे रखता है तो एक या दो माम का घेतन घूम के रूप में लेता है। कदा कहीं मजदूर प्रति मास एक रुपया या कुछ कम घूम उसे दते हैं। जब किसी की तरकी का प्रश्न आता है तो फिर मजदूर को भेंट चढ़ानी होती है। जावर को शरण पाना, उसको शरण करना भी आवश्यक होता है। इसके अतिरिक्त जावर के घर पर बारी बाग में काम करना तो अनिवार्य है। जावर अपने दो चार सम्बन्धियों को भला कर लेता है, वे अधिकारा में काम नहीं करते। यह काय अन्य मजदूरों से लिया जाता है और तन्मन्त्राह के दिन उन लोग तन्मन्त्राह ले लेते हैं। यह रुपया भी जावर का जब में जाता है। सब तो यह है कि जावर मजदूरों का घूस ही लगता है। साथ ही मजदूरों पर उमका प्रभाव भी इतना अधिक होता है कि मिल मालिक पर उमकी निगाहने में दिखते हैं।

कह पने उदाहरण लिये जा सकते हैं कि जावर को निकालने पर उसने हड़ताल करवा दी। यही सब कारण हैं, जिनसे मिल मालिक यह जानते हुए भी कि वह घूम लेता है और मजदूरों का शोषण करना है, जावर को हटाना नहीं चाहते।

जावर ही केवल घूम लेता हो, ऐसी बात नहीं है। जावर को हट जावर को घूस देनी पड़ती है और कहीं कदा तो उसे अधिकारी भी घूम में दिख्या पाते हैं। शाही मजदूर कमीशन ने इस सम्बन्ध में यह राय दी थी कि जावर की शक्ति को कम करना और रिश्तखोरी को समाप्त करना अप्रति आवश्यक है, नहीं तो मजदूरों का शोषण नहीं रुक सकता।

कमीशन की सम्मति में रिश्तखोरी तमा रोका जा सकती है, बहि

मजदूरों को भती करने और उन्हें निकालने का काम जावर के हाथ में से ले लिया जावे। प्रत्येक कारखाने में 'सेबर आफिसर' नियुक्त किया जाना चाहिए। वह सीधा जनरल मैनेजर के अधीन हो और उसके हाथ में यह काय दिया जावे। सेबर आफिसर को उचा वेतन दिया जाना चाहिए। वह उंची शिक्षा प्राप्त, ईमानदार, मजदूरों से सहानुभूति रखने वाला और उचे चरित्र का व्यक्ति हो। मिल के जितने भी विभाग हों, उनके अर्थों की सलाह ली जावे किन्तु मजदूरों को नौकर रखने तथा निकालने का काम सेबर आफिसर के हाथ में ही होना चाहिये। यदि योग्य व्यक्ति इस पद पर रखे गये तो शीघ्र ही ये मजदूरों का विश्वास प्राप्त कर लेंगे और यदि मजदूरों की सुख सुविधा का काय भी उनके हाथों में सौंप दिया जाय तो वह मजदूरों के विशेष रूप से विश्वास भाजन बन सकते हैं।

जिन कारखानों में अधिक छिया काम करती हैं, वहाँ ये एक स्त्री जावर के अधीन रहती हैं, जहाँ कम होती हैं, ये पुरुष जावर के ही अधीन रहती हैं। वहाँ कहीं तो यह पुरुष और स्त्री जावर, जिसे नाय किन सरदारिन, तथा मुकादमिन भी कहते हैं, स्त्री-मजदूरनियों को अत्यन्त घृणित जीवन व्यतात करने पर विवश करती हैं और उनका रूप ही शोषण करता है।

यह सब बुराइयाँ तभी दूर हो सकती हैं कि जब सुशिक्षित, चरित्रवान तथा योग्य सेबर आफिसर प्रत्येक कारखाने में नियुक्त किये जावें और यदि कारखाने में यथेष्ट सन्ध्या में मजदूर छिया काम करती हो तो एक चरित्रवान और शिक्षित महिला उनकी सुख-सुविधा और आवश्यकताओं की दान भाख करने के लिये रखी जावे, जो सेबर आफिसर की सहायरी हो।

लेद की बात है कि भारत का अधिकांश मिलों ने इस और तनिक भी ध्यान नहीं दिया और ध्यान भा ग्णिति जैसी की ली है। हाँ, बम्बई तथा अन्य कुछ कर्तों में "बदकी प्रया" में कुछ सुधार करने का प्रयत्न अवश्य किया गया है जिससे कि जावर विजकुल मनमानी न कर सके;

परन्तु फिर भी 'बदलियो' में से मजदूर भती करने या काम देने का अधिकार तो जाबर को ही होता है, इस कारण उनकी शक्ति बहुत कम नहीं हुई है।

बदली कंट्रोल पद्धति

यह पद्धति १९३५ में सर्व प्रथम बम्बई में अपनाई गई और फिर शोलापुर में भी मिलों ने इसे अपनाया। मित्र मालिक संघ ने इस पद्धति को इस लिये अपनाया था कि "बदली" वाले मजदूरों की स्थिति में सुधार हो और जाबर की शक्ति घटे। हर एक मिल में जो स्थायी मजदूर गैरहाथिर होते हैं, उनके स्थान पर 'बदलियों' की जरूरत होती है। इस पद्धति के पहले "बदली" वाले मजदूर किसी एक मिल से बंधे नहीं थे, प्रति दिन वे मजदूरी की तलाश में मिलों में चक्कर लगाते रहते और जाबर को घूम देकर नौकरी पाने की कोशिश करते थे। इससे जाबर को रिश्तत लेने का खूब अवसर मिलता था। जाबर किसी भी बदली वाले को बहुत दिनों काम नहीं करने देता था। इसका फल यह होता था कि हर एक बदली वाले को कुछ ही दिनों एक मिल में काम मिलता था। इसमें जहाँ जाबर की जेब गरम होती थी, वहाँ मिल और मजदूर दोनों को ही नुकसान पहुंचता था।

इस पद्धति के अनुसार प्रत्येक मिल अपने मित्र मित्र विभागों की गैरहाथिरी का अनुमान लगा, एक सत्या निश्चित करती है और उतने ही बदली कार्ड बना कर प्रति मास उतने ही बदली वाले मजदूरों को दे दिये जाते हैं। प्रत्येक विभाग के लिये बदली वालों की सत्या निश्चित रहती है। प्रत्येक 'बदलीवालों' को प्रातः काल मिल में जाना पड़ता है और उनमें से ही वे पंजी रक्ते जाते हैं। जब तक कार्ड वाले बदली होते हैं, तब तक नये बदली भती नहीं किये जाते। जब कोई स्थायी जगह खाली होती है तो पुराने बदली को वह दी जाती है और हर एक 'बदली' का नम्बर ऊँचा होता जाता है। इसी तरह स्थायी जगहों

पर 'बदलिया' में से नम्बर धार निपुक्ति होती जाती है । जब प्रत्येक दिन 'बदली' काम की रोज में प्रातः काल आता है और काम नहीं होता तो उस विभाग का अध्यक्ष उसका कार्ड पर हस्ताक्षर कर देता है । यदि कोई 'बदला हाजरा' में अनियमित होता है या उसका काम ठीक नहीं होता तो उसका नाम काट दिया जाता है । इस प्रकार 'बदली' प्रथा से मजदूर को कुछ लाभ तो अशक्य हुआ है । जाबर की शक्ति कुछ कम हुई है । परन्तु बदलिया म से नौकरा दना, पुराने बदलियों को स्थायी करना आदि काम नाथर ही करता है । और वह अब भी रिररत लेता है । आश्चर्यकृतता हम बात की है कि यह काय उसके हाथ से निकाल लिया जाये ।

जाबर की शक्ति और प्रभाव तभी घट सकता है कि जब उसे मजदूरों को रखने और निकालने का अधिकार न रहे और यह अधिकार लेबर आर्गनर को द दिया जाये । मम्बई म सूती कपड़े का काम करने वाले मजदूरों की जाच के लिये 'लेबर कमिटी' बरगड़ गई थी, उसकी यह राय थी कि मम्बई अहमदाबाद, तथा शोलापुर म "लेबर एक्स्चेंज" स्थापित की जाये, 'लेबर घण्टों' के लिये मजदूरों की भता का काम करें ।

अधिकारा साल भर चलने वाले कारगारों म नाथर ही मजदूरों को भना करता है और उसके साथ रिररत और शापण अनियाय है । अब हम कुछ विशेष घण्टों के विषय में लिखेंगे, जिनकी अपनी विशेष समस्याएँ हैं ।

आसाम के चाय के धाग

यह ता पहल हा कहा जा चुका है कि चाय के धागा में मजदूरों की बहुत कम राहता है । कारण यह है कि आसाम में जनमल्या कम है और मों का जलवायु नम हान के कारण चाय प्रान्त वाला के अनुकूल नहीं पड़ता । यही कारण था कि आसाम के धागा के सात्विका न एक कानून बनना कर मनबद मजदूरों की प्रथा का जारी किया था । चाय के धाग

अपने सरदारों को रखा देकर बिहार, सयुक्तप्रान्त, उड़ीसा, उत्तरी सरकार तथा अन्य घने आबाद प्रांतों में उन्हें भेजते थे और यह भौले भाले प्रामीणों को धोखा देकर उन्हें तरह-तरह के प्रलोभन लेकर भर्ती कर लेते थे और जब वह मजदूर निज्जा अधिकारी के सामने अग्रगूना लगा देता था तो फिर मानो उसने जीवन भर की दासता का पट्टा लिये दिया। सरदार उसे आसाम ले जाता था। मजदूर न तो कानूनन नौकरी छोड़ सकता था और जहाँ वह चाय के बागों में रहता था, उसकी रात्रि को स्पन्नाही की जाती थी कि जिससे कोट्ट मजदूर भाग न जाये। यदि कोट्ट मजदूर भाग जाये तो उसके पकड़ने और उसको मना देने का अधिकार बाग के मैनेजर को दे दिया गया था। मच तो यह है कि मजदूर एक बार भती होने पर प्रतीतदास बन जाता था। और बहुत से तो घरे में मर जाते थे। गाँव के लोग इन भती करने वालों को थारकाटी करते थे और उनमें अत्यन्त घृणा करते थे। १९२६ में सरकार ने इस पृथिवि कानून को घोर आन्दोलन के उपरान्त रद्द कर दिया और एक नया कानून बनाया गया, जो उतना बुरा नहीं है।

आसाम और बंगाल टोश्नार व चाय के बागों का समस्या वास्तव में है भी कठिन, क्योंकि मजदूरों को बिहार, मथाल परगना, छोटा नागपुर, मध्यप्रान्त और उत्तरी सरकार के जिलों में भर्ती करना पड़ता है। इस कारण मजदूरों को जाने में व्यय अधिक होता है और चाय के बागों में स्त्री मजदूरों की बहुत जरूरत रहती है। इसी कारण सरदार लोग लड़कियों और त्रिवाहित स्त्रियों की धोखा दे कर उनका नाम बदल कर उनको भाग लाते थे। यही कारण था कि चाय के बाग के मालिकों को कानून (workman's breach of Contract Act) बनवाने की आवश्यकता हुई। यह कानून १८२९ में बना और १९२६ में घोर आन्दोलन के उपरान्त रद्द किया गया। १९२१ में आसाम के चाय के बागों के मजदूरों में घोर अशांति फैल गई। हुजूरों की सरया म मजदूर चाय के बागों से भाग खड़े हुए। रेलों ने उन्हें गिरफ्त नहीं

दिया। पुलिस ने भागते हुए मजदूरों पर गोली चलाई, सैकड़ों मारे गये, हजारों को जेलों में ठूस दिया गया। इसके उपरान्त एक कमेटी बियुड गड, जिसकी सिफारिश के अनुसार वह स्थित कानून रद्द कर दिया गया।

१९३३ में एक नया कानून बनाया गया, जिसके आधीन आसाम के चाय के बागों के लिए मजदूरों की भता होती है। इस कानून के अंतर्गत एक उच्च अधिकारी जिसे प्रयासी मजदूरों का कन्ट्रोलर कहते हैं, नियुक्त किया जाता है उसे मजदूरों के हितों की रक्षा के पूरा अधिकार प्राप्त हैं। इस कानून के अनुसार प्रत्येक मजदूर और उसके परिवार को बाग के खर्च पर तीन वर्ष के उपरान्त अपने गांव लौटने का अधिकार मिल जाता है। यदि मजदूर का स्वास्थ्य अच्छा न रहे या अन्य कोई विशेष कारण हो तो तब साज का समय कम भी किया जा सकता है।

बंगाल, बिहार, उड़ीसा, मध्यप्रान्त मद्रास तथा मयुक्तप्रान्त के इन जिलों को जिनसे मजदूरों का भता होती है, "नियंत्रित प्रवास" यंत्र धारित कर दिये गये हैं। जब किसी चाय के बाग का सरदार आसाम या बंगाल से इन क्षेत्रों में मजदूरों की भता के लिए चलाता है तो उसे प्रयासी मजदूरों के कन्ट्रोलर से लाइसेंस लेना पड़ता है। उस लाइसेंस के बिना वह उन जिलों में भता का काम नहीं कर सकता। जब सरदार इन जिलों में पहुँचता है तो वह वहाँ के जिला अधिकारियों को अपना लाइसेंस दिखाना होता है। तब वहाँ यह क्षेत्र में मजदूरों का भता कर सकता है। या मजदूर आसाम या बंगाल के जार्ने में जाना चाहता है वह अधिकारिया के माध्यम से उपस्थित किया जाता है और इस बात का नाँव की जाती है कि मजदूर पर अनुचित दबाव तो नहीं आया गया है और उनको सही परिस्थिति समझ दी गई है। यहाँ से वह जब आसाम जाता है तो उसके नाम हुरपादि प्रयासी मजदूरों के कन्ट्रोलर के दफ्तर में दर्ज कर दिया जाता

है। यदि उसके साथ कोई धोखा किया गया हो तो वह कंट्रोलर से शिकायत कर सकता है। यदि भर्ती करने में कानूनों के विरुद्ध कोई कार्य किया गया हो तो उन सरदारों का लाइसेंस जन्त किया जा सकता है।

दक्षिण के काफी, रबर तथा कुनैन के बागों में, जो मजदूरों की भर्ती होता है, वह शमीपवता प्रदेशों से ही आते हैं। बाग के मालिकों का एक संगठन है, जो इन बागों के लिए मजदूरों की भर्ती करता है। इसकी शायें भिन्न भिन्न जिलों में होती हैं और यह भर्ती करने के लिए एजेंट् रफते ह, जिन्हें 'कनगनी' कहते हैं। मजदूरों को बागों में काम करने के लिए उत्साहित करने के उद्देश्य से उन्हें पेशगी रपया दिया जाता है, जिसमें से अधिकांश 'कनगनी' की जेब में ही चन्दा जाता है। १९२६ तक दक्षिण में भा एक कानून लागू था, जिसके अधीन मजदूर नौकरा छोड़ कर जा नहीं सकता था और भागने पर उसे कठोर दण्ड दिया जाता था।

एक प्रकार से वह दासवत् जीवन व्यतीत करता था। १९२६ में यह कानून भी रद्द कर दिया गया। अब मजदूर इच्छा न रहने पर नौकरी छोड़ सकता है। दक्षिण के बागों में काम करने वाला मजदूर प्रत्येक वर्ष कुछ समय के लिए अपने गावों को लौटता है। यद्यपि १९२६ में वह पृथिव कानून रद्द कर दिया गया, किन्तु फिर भी अभी पूर्ण रूप से भर्ती करने के दोष समाप्त नहीं हुए हैं।

खानों में मजदूरों की भर्ती

भारतीय कोयले की खानों में अधिकतर मजदूर टेकदारों द्वारा भर्ती किये जाते हैं। टेकदार को एक निश्चित संख्या में मजदूर लाने को कहा जाता है और खान फिर उन मजदूरों को नाकर रख लेती है। लेकिन एक दूसरी भा प्रथा है जो कि कोयले की खानों में बहुत अधिक प्रचलित है। टेकदार केवल मजदूरों को भर्ती करने का ही जिम्मेदार नहीं

होता, यह कोयले की खुदाई का टकर लेता है और जितना कोयला खुदावाता है, उसी के हिसाब से उसे मजदूरी दे दी जाती है। लगभग ४० से ७० प्रतिशत मजदूर इस प्रकार के टेकेदारों के आधीन काम करते हैं। खान हा मैनेजर प्रति टन खुदाई और डिग्री म कोयले की लुदाई का एक रेट निश्चित करता है। टेकेदार जितना कोयला खुदा कर भरवा दगा उमी हिसाब से उसे खुदाई दे दी जायेगी। इस प्रकार मजदूरों को टेकेदार क्या मजदूरी देता है, इससे खान को कोई मतलब नहीं। फल यह होता है कि मजदूर का खूब ही शोषण होता है। शाही मजदूर कमिशन ने इस प्रथा का घोर विरोध किया था। कमीशन की राय थी कि खानों में मजदूरों की सीधी भर्ती होनी चाहिए, इस प्रथा का अन्त कर देना चाहिए किन्तु अभी तक कतिपय खानों को छोड़ कर सब खानों में खोजने की खुदाई का टेकेदार पहले का तरह ही जमा हुआ है।

टेकेदारों के अनिश्चित मजदूरों की भर्ती की खुद और भी प्रथाएँ हैं। खान का सरदार मजदूरों की एक टोळी भरती करता है और यह उसकी खर रेट में ही काम करते हैं। यह सरदार हा मैनेजर के प्रति उनका काम का जिम्मेदार होता है। एक तीसरी प्रथा है, जिसे "सरकारी" कहते हैं। मैनेजर अपने चादमियों को मजदूरों की भरती के लिए भेजता है और मजदूरों की सीधी भर्ती करता है। शाही मजदूर कमिशन की यह राय थी कि खान मजदूरों की भरती टेकेदारों के द्वारा न कर के सीधी की जावे किन्तु अभी तक इस दिशा में अधिक सुधार नहीं हुआ है। और अधिकतर मजदूर सीधे खान के अधिकाधिकों द्वारा भरती न किये जाकर टेकेदारों द्वारा भरती किये जाते हैं। यह किसी भी प्रकार बाँझनीय नहीं है। इसमें जितनी खर्ची सुधार हो उतना ही उत्तम है।

मजदूरी मजदूर

बहालों पर काम करने तथा माज खोन के लिए खंदरगाहों पर

मजदूरों की जरूरत होती है। दुभाग्यवश भारत का समुद्री यातायात सब विदेशी जहाजी कंपनियों और विशेष कर ब्रिटिश कम्पनियों के हाथ में है, वे अपने लिए मजदूर भरती करने का काम सरकारी लायसेंस प्राप्त किये हुए दलालों को सुपुत्र कर देते थे। यह लाल ही जहाजी कंपनियों के लिए मजदूरों की भरती करते थे। समुद्री मजदूरों की सख्या इतनी अधिक होती है कि कभी भी माघाग्यतया एक तिहाई में अधिक मजदूर काम नहीं पाते। इस कारण मजदूरों को नौकरी पाने के लिए खूब रिश्वत देनी पड़ती थी। १९०२ में भारत सरकार ने इस समस्या की जाँच के लिए 'समुद्री मजदूर भरती कमेटी' बैठाई। पूरे जांच करने के उपरान्त कमेटी ने अपना मत प्रकट किया कि मजदूरों की भरती करने का यह रोग बहुत ही दोषपूर्ण है और इससे रिश्वत बेहतर बढ़ता है। कमेटी ने यह सिफारिश की कि समुद्री मजदूरों को भरती करने का एक दफ्तर स्थापित किया जाये और उसका अधिकारी नियुक्त किया जावे, जो मजदूरों के लिए स्याही नौकरी मिलाने और रिश्वत से बचाने का प्रयत्न करे।

भारत सरकार ने १९२६ में आन्ना निकाल कर खाइसेंस प्राप्त टटालों के द्वारा ऊँचे दरों के मजदूरों का भरती करना गिल्टनल रोक दिया। अब वे या तो सीधे जहाजी कंपनियों द्वारा भरती किये जाते हैं या सरकारी अधिकारियों द्वारा, जहाजी दफ्तर में। यह प्रयत्न किया जाता है कि जो मजदूर मर से अधिक समय से बेकार रहा हो, उसको पहले ध्यान दिया जाये। जहाँ जहाजी कंपनियाँ अपने मजदूरों की रजिस्ट्री का प्रयत्न नशा कर पाती हैं, वहाँ जहाजी दफ्तर मजदूरों की भरती करता है। दफ्तर में ऊँचे दरों के मजदूरों के नाम रजिस्टर में लिख लिए जाते हैं और जहाजों के मालिक या उनके एजेंट उन लोगों में से मजदूर छुट लेते हैं। यद्यपि कोई नियम और प्रतिबंध तो नहीं है, परन्तु प्रयत्न यह किया जाता है कि जो अधिक लम्बे समय से बेकार हो, उसे पहले जगह दी जाये।

यद्यपि स्थिति में कुछ सुधार अवश्य हुआ है, किन्तु फिर भी रिश्वत का बानार जैसा का ठीका है। कोई मजदूर बिना रिश्वत दिये काम नहीं

होता, यह कोयले की खुदाई का ठेका लेता है और जितना कोयला खुदाता है उसी के हिसाब से उसे मजदूरी दे दी जाती है। लगभग ४० से ७० प्रतिशत मजदूर इस प्रकार के ठेकेदारों के आधीन कार्य करते हैं। खान का मैनेजर प्रति टन खुदाई और डिगों में कोयले की खुदाई का एक रेट निश्चित करता है। ठेकेदार जितना कोयला खुदा कर भरवा देगा उसी हिसाब से उसे खुदाई दे दी जाएगी। इस प्रकार मनदूरों को ठेकेदार क्या मजदूरी देता है, इससे खान को कोई मतलब नहीं। फल यह होता है कि मनदूर का खूब ही शोषण होता है। शाही मनदूर कमीशन ने इस प्रथा का घोर विरोध किया था। कमीशन की राय थी कि खानों में मजदूरों की सीधी भर्ती होनी चाहिए, इस प्रथा का अन्त कर देना चाहिए किन्तु अभी तक कतिपय खानों को छोड़ और सब खानों में कोयले की खुदाई का ठेकेदार पहले की तरह ही जमा हुआ है।

ठेकेदारों के अतिरिक्त मजदूरों की भर्ती की कुछ और भी प्रथाएँ हैं। खान का सरदार मजदूरों की एक टोली भरती करता है और वह उसकी देख रेख में ही काम करते हैं। यह सरदार ही मैनेजर के प्रति उनके काम का जिम्मेदार होता है। एक तासरी प्रथा है, जिसे "सरकारी" कहते हैं। मैनेजर अपने आदमियों को मनदूरों की भर्ती के लिए भेजता है और मजदूरों की सीधी भर्ती करता है। शाही मनदूर कमीशन की यह राय थी कि खान मनदूरों की भर्ती ठेकेदारों के द्वारा न कर के सीधी की जावे किन्तु अभी तक इस दिशा में अधिक सुधार नहीं हुआ है। और अधिकतर मनदूर सीधे खान के अधिकारियों द्वारा भर्ती न किये जाकर ठेकेदारों द्वारा भर्ती किये जाते हैं। यह सिमी भी प्रकार बाँझनीय नहीं है। हममें जितनी जल्दी सुधार हो उतना ही उत्तम है।

समुद्री मनदूर

बहाजों पर काम करने तथा माल होने के लिए बंदरगाहों पर

मनदूरी की वरत होती है। दुभाग्यवश भारत का समुद्री यातायात मत्र विदेशी नहानी कपनियों और विरोध कर प्रिगिरा कम्पनियों के हाथ में है व अपने लिये मजदूर भरती करने का काम मरकारी लायसैम प्राप्त किये हुए दलालों को सुपुद्र कर दते थे। यह लाल ही जहानी कपनियों क लिये मनदूरी की भरती करते थे। समुद्री मनदूरी का सत्या इतनी अधिक होता है कि कर्मी भी साधारणतया एक तिहाइ से अधिक मनदूर काम नहीं पाते। इम कारण मजदूरी को नौकरी पाने के लिये खूब रिश्वत र्नी पड़ता थी। १९०२ में भारत सरकार ने इम समस्या की जाँच के लिये "समुद्री मनदूर भरती कमेटी" बैगड। पूर्ण जाच करने क उपरान्त कमेटी ने अपना मत्र प्रगट किया कि मनदूरी की भरती करने का यह दग घटुट ही दोषपूर्ण है और इमसे रिश्वत बेहद बढ़ता है। कमेटी ने यह सिफारिश का कि समुद्री मनदूरी को भरती करने का एक दफ्तर म्यापित किया जाय और उमका अधिकार नियुक्त किया जाय, जो मनदूरी के लिये स्थायी नौकरी मिलाने और रिश्वत से बचाने का प्रयत्न करे।

भारत सरकार ने १९०६ में आना निकाल कर लाइसेंस प्राप्त दलालों के द्वारा ऊँचे दूँ के मनदूरी का भरती करना मिलकुल रोक दिया। अब व या तो माधे नहानी कपनियों द्वारा भरती किये जाते हैं या मरकारी अधिकार द्वारा, नहानी दफ्तर में। यह प्रयत्न किया जाता है कि जो मनदूर मत्र से अधिक समय स बेकार रहा हो, उमको पहले स्थान दिया जाय। जहा नहानी कपनिया अपने मनदूरी की रजिस्ट्री का प्रयत्न नहा कर पाती हैं, वहा जहानी दफ्तर मनदूरी की भरती करता है। दफ्तर में ऊँचे दूँ के मनदूरी के नाम रजिस्ट्र में लिख लिप जाते हैं और जहानी क मालिक या उनक पनेट उन लोगों में से मनदूर छाट लेते हैं। यद्यपि कोई नियम और प्रतिबन्ध तो नहा है, परन्तु प्रयत्न यह किया जाता है कि जो अधिक लम्बे समय से बेकार हो, उसे पहले जगह दी जाये।

यद्यपि स्थिति में कुछ सधार अन्वय है...

पा सकता। इसका मुख्य कारण यह है कि समुद्री मजदूरों में बेकारी बृद्ध रहती है। आवश्यकता इस बात को है कि चाहसँस प्राप्त दलालों के द्वारा भती बिलकुल बंद कर दी जाये। जहाजी दफ्तर में सब मजदूरों की भती हो और जहाजी कप्तानों को नियमानुसार उन्हीं मजदूरों में से मजदूर लेने पर विवश किया जाये। आवश्यकता से जो अधिक मजदूर समुद्री काम में लगे हैं, उन्हें दूसरे धर्मों में लगाने का प्रयत्न किया जाय।

रेलवे

रेल्वे भी बहुत बड़ी संख्या में मजदूरों को भती करता है। रेल्वे तीन विभागों में मजदूरों की भती करती है (१) इन्जिनियरिंग (२) यातायात तथा व्यापार (३) वकशाप। यहां भी रिरवत देकर ही किसी को जगड़ मिलती है। साथ ही रेल्वे में जाति तथा रंग भेद भी बहुत अधिक है। एक ही काम के लिये भारतीय को कम बतन दिया जाता है और पेंग्लों इन्डियन को अधिक। आप जबकि सभी रेल्वे लाइनें सरकार की हैं, तब यह पृच्छण क लिये भी सहन नहीं किया जाना चाहिए। साथ ही भती करने का काम, इन्स्पेक्टरों, स्टेशन मास्टरों, चालमैनो तथा अन्य नीचे कमचारियों के अधिकार में न देकर उसके लिए एक पृथक विभाग स्थापित किया जाना चाहिए जो एते व्यक्तियों का एक रजिस्टर रखे कि जो रेल्वे क निम्न निम्न विभागों के लिए प्राधी हैं और उनमें से जो भी अधिक पुराना हा ठमको पहले स्थान दिया जाये। जब भती करने का अधिकार स्थानीय कमचारियों का हागा, तब तक रिरवत को समान्त नहीं किया जा सकता।

सरकार, गिस्टरिंग ऑफ, तथा म्युनिस्पैल्टी इमारतें मरकें, पुल तथा कार्यों क निष्पन्न बड़ा संख्या में मजदूर रखत हैं किन्तु इन कार्यों के लिये टका दिया जाता है। ठकदार मजदूरों को नौकरी दता है। इन मजदूरों की बुरा सम्पत्त दपनीय होती है। उन्हें बहुत अधिक कार्य करना

पड़ता है। उनसे १२ घण्टे काम लिया जाता है और मजदूरी बहुत कम दी जाती है। य तो असम्भव है कि सरकार या डिस्ट्रिक्ट बोर्ड इन मजदूरों को भर्ती करें परन्तु ठेका दते समय यह शर्त रखी जानी चाहिए कि ठेकेदार को अपने मजदूरों को सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी देनी होगी। साथ ही १२ घण्टे में कम आयु के बालकों को मजदूर नहीं रखा जायेगा। शाही मजदूर कमाशन ने इस आशय की सिफारिश की थी किन्तु सरकार ने इस और ध्यान नहीं दिया। जब तक नियम बना कर ठेकेदारों को एक न्यूनतम मजदूरी देने पर विवश नहीं किया जावेगा, तब तक इन मजदूरों की दशा नहीं सुधर सकती।

जो भूमि कारखाने हैं, जैसे शक्कर, कपास, चावल, तथा तेल इत्यादि, उनमें अधिकतर निकटवर्ती गावों के खेत मजदूर और किसान काम करते हैं। यद्यपि इन कारखानों में भरती होते समय रिश्वत नहीं देनी पड़ती किन्तु इनकी मजदूरी बहुत कम होती है।

इन कारखानों के अतिरिक्त कुछ ऐसे भी धंधे हैं, जिनमें फेक्टरी कानून लागू नहीं होता, जैसे धीन्दी, दरी, गलीचे के कारखाने। इनमें छोटे छोटे पच्चों, स्त्रियों और पुरुषों को बहुत लम्बे समय तक काम करना पड़ता है और उनको बहुत थोड़ा वेतन मिलता है। इन कारखानों में कहीं कहीं छोटे लड़कों को मां बाप कुछ रुपया पेशगी लेकर गिरवी रग्य दते हैं। इसका अर्थ यह है कि वह लड़का अपने मातृक का काम नहीं छोड़ सकता। यद्यपि अब कानून इसके विरुद्ध है, किन्तु फिर भी यह प्रथा कहीं-कहीं ज्यों की त्यों बनी है।

सब तो यह है कि मजदूरों की भरती से सम्बन्धित जो सुराहिया हम दएते हैं, उनका मूल कारण तो यह है कि गावों में काम की कमी है धन्धे कम हैं और खेता पर आवश्यकता से अधिक लोग अवलम्बित हैं। साथ ही देश की सामाजिक स्थिति और मजदूरों की अधिशा भी इसके मुख्य कारण हैं।

मजदूरों की भरती के सम्बन्ध में दो और भी महत्वपूर्ण बातें हैं

जिनकी ओर हमें ध्यान देना आवश्यक है। पहली बात तो यह है कि कारखानों में बराबर स्थान राली होते रहते हैं, इस कारण आवश्यकता से अधिक मजदूर औद्योगिक केंद्रों में इस सालच से पहुँचते हैं कि कुछ लेते-कर काम तो मिल ही जायेगा। अतएव आवश्यकता इस बात की है कि मजदूरों की भरती का इस प्रकार नियंत्रण किया जाये कि आवश्यकता से अधिक मजदूर औद्योगिक केंद्रों में न पहुँच सकें। दूसरी बात यह है कि अधिकतर पुण्य ही औद्योगिक केंद्रों में जाते हैं, स्त्रियाँ गाँवों में ही रह जाती हैं। इसका फल यह होता है कि औद्योगिक केंद्रों में पुरुषों का अनुपात स्त्रियों की तुलना में अधिक होता है और इससे व्यभिचार तथा नैतिक पतन का रास्ता खुलता है। अतएव हम बात की आवश्यकता भी है कि औद्योगिक केंद्रों में दम्पतियों को प्रवेश करने के लिए उपाय किये जायें। यह तभी हो सकता है, जब केंद्रों में स्त्रियों के साम्य काय चढ़ा मिल सके और मजदूरों की भरती का नियंत्रण किया जाय। यही नया भविष्य में उद्योग क्षेत्रों की उन्नति के लिए यह भी आवश्यक है कि जो मजदूर केंद्रों में जायें, उनको भरती करने समय उनकी कुशलता और काय शक्ति का ध्यान रखा जाय। यह तभी हो सकता है कि जो मजदूरों की भरती पर सांख्यिक नियंत्रण हो। हम समग्र में हम बचारी के परिप्लव में लिखेंगे।

चतुर्थ परिच्छेद

कारखानों में मनुष्यों का जीवन और स्वास्थ्य

कारखानों में मजदूर यद्यपि समय व्यतीत करता है, इनजिसे कारखानों के जीवन का उसके स्वास्थ्य और उसकी कामशक्ति पर भारी प्रभाव पड़ता है। हम दृष्टि से हमें भारतीय कारखानों के जीवन का अध्ययन करना आवश्यक है।

धूल और गदगी

कुछ कारखानों में धूल और गदगी इतनी अधिक होती है कि मजदूर न स्वास्थ्य शीघ्र नष्ट हो जाता है। कुछ कारखाने तो ऐसे होते हैं कि निजम होने वाली क्रियाओं से ही गद निकलती रहती है और यदि उसे यंत्रों द्वारा कम करने का प्रयत्न न किया जावे तो उससे मजदूरों को बहुत हानि पहुँचती है। उदाहरण के लिये यदि किसी कपाम के पेंच या सूती कपड़े के मिल में नाना छोटे छोटे स्ट्रॉ को साफ करने, धुनने और अन्य क्रियाएँ होती ह, वहाँ स्ट्रॉ के बहुत बारीक रेशे और धूल सारे वायुमण्डल में भरे रहते हैं। इसी तरह कागज, चमड़ा लकड़ा तथा अन्य कारखानों में भी ऐसी बहुत सी क्रियाएँ होती हैं कि जिनसे बहुत अधिक धूल और गदगी उत्पन्न होता है। यदि मिल मालिक ऐसे म्यानों पर धूल और गदगी सोख लेने वाले यंत्र लगा दे या विजली के पम्पा से हवा में सेनी उत्पन्न कर दे तो इससे हानि कम हो सकती है और मजदूरों को सुविधा हो सकती है। आवश्यकता इस बात की है कि प्रत्येक कारखाना धूल और गदगी को सोखने वाले यंत्र तथा विजली के पम्पे लगावे। इससे एक लाभ तो यह होगा कि मजदूर चयरोग इत्यादि रोगों से बचेंगे, उनका स्वास्थ्य नहीं गिरेगा और मजदूरों की कार्य शक्ति बढ़ेगी, मिल की उत्पादन वृद्धि होगी और मजदूरों को सुख पहुँचेगा। खेद की बात है कि मिल मालिक इस और बहुत कम ध्यान देते हैं और मजदूरों से भाँजा जो मजदूरों को उड़ाना ही अपना कर्तव्य मानती हैं, इस और तनिक भी ध्यान नहीं देता। स्ट्रॉ, ऊँट, ऊँट तथा अन्य धातुओं में जहाँ धूल और गदगी उत्पन्न होती है, फैक्ट्री कानून के अनुसार यदि कारखानों का इन्स्पेक्टर आवश्यक समझे तो मिल मालिकों को ध्यान दे सकता है कि वे धूल और गदगी कम करने के लिए यंत्र लगावें। किन्तु अधिकांश इन्स्पेक्टर अपने कर्तव्य की श्रवण देना करते हैं और मिल मालिकों को इस सम्बन्ध में कोई ध्यान नहीं

दते । आवश्यकता इस बात की है कि मजदूरों में कार्य करने वाले इस ओर ध्यान दें और कारखाना के अन्दर धूल और गदगी को कम करने का आशीर्जन करें । यही नहीं कारखानों की साधारण स्वच्छता पर भी विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए । दीवारों तथा फर्श को बराबर साफ किया जाना चाहिए और प्रति वर्ष उसकी चूने से पुताई होनी चाहिए । फ़ैक्टरी कानून में यह ध्यान आ जाना चाहिए कि प्रत्येक कारखाना प्रति वर्ष साफ किया जाये ।

सफाई

फ़ैक्टरी कानून के अनुसार प्रत्येक कारखाने में मजदूरों की सख्या के अनुसार शौचगृह होना चाहिए । फिर भी कारखानों में शौचगृहों की बहुत कमी होती है और जो भी शौचगृह होते हैं उनकी व्यवस्था बहुत ही बुराव होता है । वे इतने गंदे रहते हैं कि गाव से आने वाला मजदूर उन गंदे शौचगृहों का उपयोग करना पसंद नहीं करता । मिल मालिक मर्देव यह कहते हैं कि मजदूर, शौचगृह इत्यादि सुविधाओं का उपयोग नहीं करते । मजबूत तो यह है कि वे इतने गंदे होते हैं कि उनका उपयोग गाव से आने वाला मजदूर नहीं कर सकता । आवश्यकता इस बात की है कि नदी पानी की सुविधा हो वहां प्रत्येक मिल "सेप्टिक टैंक" बनाये । बंगाल की कुछ मिलों ने इसका प्रयोग किया है और मजदूर उनका स्वयं उपयोग करते हैं । जहां यह सम्भव न हो वहां भी पर्याप्त स्वच्छ शौचगृह होना चाहिए और उनकी उचित व्यवस्था होनी चाहिए ।

गरमी

भारतव्य गरम देश है । गरमी में आर बरसात में यहां इतनी भीषण गरमी पड़ती है कि मनुष्य भोजन से घबड़ाता है । ठमको बहुत घकान प्रतीत होती है । फिर कारखानों की तो कल्प न पूछिये । वर्ष ता शेरद

गरमी रहती है और दम घुंटा है। यद्वा तक कि गरमियों में फैक्टरी के बाहर हवा कम गरम होती है और अन्दर अधिक गरम होती है। मिल मालिक कारखाने के अन्दर गरमी कम करने का तनिक भी प्रयत्न नहीं करते। यदि कारखानों के अन्दर गरमी कम रहे तो मजदूर के कर्टों में कमी हो सकती है। यही नहीं कोड़-कोड़ कारखाने ऐसे बने होते हैं कि जादों में बड़ा पथेष्ट धूप भी नहीं आती। फैक्टरी कानून के अनुसार जिन कारखानों (कपड़े व कारखानों) में पानी की भाप का उपयोग कपड़ा बुनने में होता है, वहा तो कानून मिल मालिक को कारखानों की गरमी कम करने के लिए विवश कर सकता है। अन्य कारखानों में कानून मिल मालिकों को कारखाने के तापक्रम (गरमी) को कम करने के लिए विवश नहीं कर सकता। सूती कपड़े के कारखानों में जहां भाप से सूत को नम किया जाता है वहा भी यदि फैक्टरी इन्स्पेक्टर समझे कि भाप से गरमी इतना अधिक हो जाती है कि मजदूर को उस से घोर कष्ट होता है और उसके स्वास्थ्य पर इसका बुरा प्रभाव पड़ेगा, तब वह फैक्टरी मनेजर को आजाद सकता है कि वह कारखाने को ठहरा रखने वाले यन्त्रों की लगावे या अन्य उपाय से कारखाने को ठग रखे। यदि छत को चूने से पोता जावे, छत पर नलों द्वारा बरा बर पानी धरमाया जावे और अन्दर विजली के पम्पो की सुविधा हो तो गरमियों में फैक्टरी के अन्दर काम करना उतना कष्टसाय प्रतीत न हो; किन्तु अधिकांश कारखानों में इस शोर तनिक भी ध्यान नहीं दिया जाता। फैक्ट्रियों के अन्दर पानी भापण गरमी होती है कि मजदूर परमाने से शिथिल हो जाता है और जिन कारखानों में भाप का प्रयोग होता है वहा तो मजदूर नैहोग तक हो जावे हैं। बहुत थोड़े व्यय से कारखानों के अन्दर की गरमी को कम किया जा सकता है, किन्तु मिल मालिक मजदूरों की इस सुविधा की शोर तनिक भी ध्यान नहीं देते। यदि मिल मालिक इस शोर तनिक ध्यान दें तो केवल मजदूरों को ही सुख और सुविधा न मिले, परन्तु कारखानों की उत्पत्ति भी

बढ़ जावे क्योंकि उस दशा में मजदूर मन लगा कर काम कर सकेंगे। किन्तु मिला मालिका को तो अपने हित का धात भी समझ नहीं पड़ता। असु आवश्यकता इस बात की है कि कानून बना कर मिला मालिकों को विवश किया जावे कि वे कारखाने का ठंडा रखें। कानून द्वारा फैक्ट्री के अन्दर का तापक्रम अधिक से अधिक क्या हो यह निर्धारित कर दिया जाय और यदि फैक्ट्री के अन्दर का तापक्रम उससे अधिक हो तो यह जुम माना जावे। तापक्रम निर्धारित करते समय इस बात का ध्यान रखा जाय कि जितनी गरमी मजदूर बिना कपड़े सहन कर सकें और जा ठनक स्वास्थ्य के लिए अहितकर न हो, उससे अधिक तापक्रम निर्धारित न किया जावे। जब तक इस प्रकार का कानून नहीं बन जाता, तब तक मजदूरों का यह पक्ष दूर नहीं हो सकता। जिन कारखानों में भाप का उपयोग होता है वहां तो कानून बना कर शतशतक यंत्र (Cooling Plant) लगाने का प्रबन्ध होना ही चाहिए।

रक्षा

यह तो सर्वसाधारण बात है कि जहां पिचली या भाप से यंत्र चलते हैं, वहां काम करने में मजदूर का नोचिम रहता है। आवश्यकता इस बात का है कि मशानों की टांक तरह से घेराबन्दा (fencing) की जाय कि जिन से काम करने वाले के लिए स्वरा कम हो। यही नहीं दो मशानों के बीच में यथेष्ट स्थान होना चाहिए। अधिक घिब घिब होने से भी दुष्प्रभावों का सम्भावना रहता है। किन्तु रोदकी बात है कि मिला मालिक अपने इस प्रथम कृत्य की ओर भी ध्यान नहीं देते। कबज अतरनाक मशानों का ही कहां कहां घेराबन्दा देखने को मिलता है और दो मशानों के बीच में बहुत कम स्थान रहता है। इसका परिणाम यह हुआ है कि विप्लवे वर्षों में भारतीय कारखानों में होने वाली दुष्प्रभावों की समस्या में वृद्धि हुई है। यह चिन्ता की बात है और इस पर विशेष ध्यान देने का आवश्यकता है। यद्यपि मिला मालिक और

कैम्ब्रिज इन्स्पेक्टर इस वृद्धि का कारण यह बताते हैं कि पहने बहुतसा दुग्नाथा के बारे में नीक गज पना नहीं चञ्चता था, किन्तु अब अधिकार दुग्नाथों रेकार्ड पर ली जाता है। यह ठीक है कि पहले मित्त मासिक अत्रिकाश दुग्नाथों का किमी को पता ही नहीं लगन टत थ, और न उनका कोड लेना ही शकते थे। परन्तु अब उनका लेखा रमा जाता है। फिर भा आकड़ों से यह सिद्ध होता है कि दुग्नाथों की मया और अनुपात में भा पहले से वृद्धि हुई है।

दुग्नाथों को कम करने के लिए यह निम्न आवश्यक है कि माग में 'रक्षा पहले' आदेशन चलाया जाये। जिस प्रकार चापा इत्यादि नर्शों में इस आन्दोलन के अन्तगत दुग्ना के समय अपना रजा किस प्रकार करना चाहिए, खो लगने पर प्रारम्भिक त्रिकिमा आर सुधुवा कैमी कानी चाहिए यह सिखाया जाता है, इसी प्रकार भारतवर्ष में भा 'रक्षा पहले' लिख या मसाह मनाक कारखानों के मजदूरों को दुग्ना नाथों से बचने की शिक्षा दनी चाहिए। यह एक महत्वपूर्ण काय है, जिस पर मजदूर मभाधों को विशेष ध्यान देना चाहिए। ये मित्त मासिक पर यह दसाव डाल कि मजदूरों को यह शिक्षा अवश्य लेनी चाहिए। रोड है कि मजदूरों के संगठन इस और तनिक भा ध्यान देना चते।

कानून के अनुमार प्रत्येक कारखाने में प्रारम्भिक चिकित्सा के सामान रहना आवश्यक है। किन्तु केवल इतना ही आवश्यक नहीं है आवश्यकता इस बात का है कि प्रत्येक कारखाने में कुद लोग पस हो, जो कि प्रारम्भिक चिकित्सा कर सकें। जिस कारखाने में २५० मजदूरों न अधिक हों वहा तो एक कम्पाउन्डर और जहा ५०० से अधिक ही न। एक दास्य मजूर कारखाने में रहे निम्न कि आवश्यकता पड़न पर उसकी मझायता ली जा सके।

इमारतें

कारखाने की इमारत भी मजदूरों के लिए एक विशेष गतर का कारण

बढ़ जाये क्योंकि उस दशा में मजदूर मन लगा कर काम कर सकेंगे। किन्तु मिल मालिकों को तो अपने हित का ध्यान भी समझ नहीं पड़ता। अस्तु आवश्यकता इस बात की है कि कानून बना कर मिल मालिकों का विवश किया जावे कि वे कारखाने का ठंडा रखें। कानून द्वारा फैक्ट्री के अन्दर का तापक्रम अधिक से अधिक क्या हो यह निर्धारित कर दिया जावे और यदि फैक्ट्री के अन्दर का तापक्रम उससे अधिक हो तो यह जुम माना जावे। तापक्रम निर्धारित करते समय इस बात का ध्यान रखा जावे कि जितनी गरमी मजदूर बिना कपड़े सहन कर सकें और ना उनके स्वास्थ्य के लिए अहितकर न हो, उससे अधिक तापक्रम निर्धारित न किया जावे। जब तक इस प्रकार का कानून नहीं बन जाता, तब तक मजदूरों का यह काम दूर नहीं हो सकता। चिन कारखानों में भाप का उपयोग होता है वहा तो कानून बना कर शतशत परसन्त (Cooling Plant) लगाने का प्रयत्न होना ही चाहिए।

रक्षा

यह तो सर्वमान्य बात है कि जहा शिनली या भाप से यन्त्र चलने ह, वहा काम करने में मजदूर का जोखिम रहती है। आवश्यकता इस बात की है कि मशीनों की ठीक तरह से घेराबन्दी (fencing) की जावे कि जिस से काम करने वाले के लिए खतरा कम हो। यही नहीं दो मशीनों के बीच में यथेष्ट स्थान होना चाहिए। अधिक घिच पिच होने से भी दुष्प्रभावों का सम्भावना रहता है। किन्तु गेद की बात है कि मिल मालिक अपने इस प्रथम कर्तव्य की धीरे भी ध्यान नहीं देते। केवल खतरनाक मशीनों की ही कहीं कहीं घेराबन्दी देखने को मिलती है और दो मशीनों के बीच में बहुत कम स्थान रहता है। इसका परिणाम यह हुआ है कि विद्वले वर्षों में भारतीय कारखानों में होने वाली दुष्प्रभावों की संख्या में वृद्धि हुई है। यह चिन्ता की बात है और इसका उचित ध्यान देने की आवश्यकता है। यद्यपि मिल मालिक और

पैन्टरी इन्स्पेक्टर इस वृद्धि का कारण यह बतलाने है कि पहले बहुतसा दुग्धनाशों के बारे में ठीक राय पता नहीं चलता था, किन्तु अब अधिकांश दुग्धनाशों के काँडे पर ली जाता है। यह ठीक है कि पहले मित्त मालिक अत्रिकाश दुग्धनाशों का फिमी को पता ही नहीं लगने लगे थे, शायद उनका कोई लेखा ही रहते थे। परन्तु अब उनका लेखा रखा जाता है। फिर भी आर्यों से यह सिद्ध होता है कि दुग्धनाशों का मर्या और अनुपात में भी पहले से वृद्धि हुई है।

दुग्धनाशों को कम करने के लिए यह नितात आवश्यक है कि भारत में "रक्षा पहलू" आन्दोलन चलाया जाये। जिस प्रकार जापान इत्यादि देशों में इस आन्दोलन के अन्तगत दुग्धनाशों के समय अपना रक्षा किस प्रकार करनी चाहिए, चोट लगने पर प्रारम्भिक चिकित्सा आदि सुधुपा केसा कानी चाहिए यह सिखाया जाता है, इसी प्रकार भारतमें भी भी 'रक्षा पहलू' जिसका सहाय मनाकर कारखानों के मजदूरों को दुग्धनाशों से बचने की शिक्षा देनी चाहिए। यह एक महत्वपूर्ण कार्य है, जिस पर मजदूर सभाओं को विशेष ध्यान देना चाहिए। वे मिल मालिकों पर यह दबाव डालें कि मजदूरों को यह शिक्षा अपश्य देनी चाहिए। ये है कि मजदूरों के संगठन इस ओर तनिक भी ध्यान नहीं लते।

कानून के अनुसार प्रत्येक कारखाने में प्रारम्भिक चिकित्सा का सामान रहना आवश्यक है। किन्तु केवल इतना ही आवश्यक नहीं है अपश्यरता इस बात को है कि प्रत्येक कारखाने में कुछ लोग ऐसे हों, जो कि प्रारम्भिक चिकित्सा कर सकें। जिस कारखाने में २५० मजदूरों से अधिक हों वहाँ तो एक कम्पाउण्डर और जहाँ ५०० से अधिक हों वहाँ एक डॉक्टर सर्वथ कारखाने में रहे नियमों कि आवश्यकता पडने पर उसकी सहायता ली जा सके।

उभारतें

कारखाने की इमारत भी मजदूरों के लिए एक विशेष खतरे का कारण

घन सकती है। कारण यह है कि जहाँ यत्र, भाप और बिजली से चलते हैं, वहाँ इमारतों पर बहुत भार पड़ता है और फैक्ट्रियों में कड़ मजिल होने के कारण इमारतों के गिर जाने की संभावना बनी रहती है। इस लिये आवश्यकता इस बात की है कि कारखानों की इमारतों बहुत मजबूत और टिकाऊ हों। इमारतों के बजट मजबूत और सुदृढ़ होने से ही काम नहीं चलेगा। इमारतों ऐसा होनी चाहिये कि जिनमें धूप, हवा और रोशनी का हर मौसम में रूब प्रवेश हो सके, जिसमें मजदूर को आराम मिले और उसके स्वास्थ्य पर अज्ञा प्रभाव पड़े। अभी तक इमारतों के सम्बन्ध में कानून न मजदूरों की रक्षा का पूरा प्रयत्न नहीं किया है। फैक्ट्री कानून के अनुसार फैक्ट्री इंस्पेक्टर को यह अधिकार है कि यदि उसकी सम्मति में फैक्ट्री का कोई भाग जबर और खतरनाक हो गया हो तो वह मालिक को आज्ञा दे कि वह उसको गिरवा दे या मरम्मत करवाये। फैक्ट्री इंस्पेक्टर इमारतों सम्बन्धी कोई ज्ञान तो रखते नहीं, अतएव वे इस ओर अधिक ध्यान नहीं देते और न मिल मालिकों पर ही उनकी बात का प्रभाव पड़ता है।

आवश्यकता इस बात की है कि इमारतों की जाच प्रतिवर्ष विरोध इंजीनियरों से करवाइ जाये, तभी यह काय आजी तरह से हो सकता है। फैक्ट्री इंस्पेक्टरों का भी यह अधिकार रहे और मजदूर नेता भी इस सम्बन्ध में फैक्ट्री इंस्पेक्टरों और इंजीनियरों को समय समय पर लिखा करें। केवल इमारतों के कमजोर होने से ही मजदूरों को खतरा नष्ट है, यदि उसमें हवा, धूप या रोशनी की कमी हो, तब भी वह मजदूरों के स्वास्थ्य के लिये खतरनाक सिद्ध हो सकती है।

वार्षिक जाच के अतिरिक्त जब कारखाना स्थापित हो और इमारत बने, उस समय प्रांतीय सरकार को उस पर नियंत्रण रखना चाहिए। आवश्यकता इस बात की है कि कारखाना के मालिकों को फैक्ट्री की इमारत का नक्शा पहले स्वीकृत करवा लेना चाहिये, तब इमारत बनवानी चाहिए। इसके लिये सरकार एव विशेष कमचारी नियुक्त करें,

जो यह देखे कि इमारत मजदूरों के आराम, स्वास्थ्य और सुरक्षा की दृष्टि से ठीक है। इस समय तो कानून में केवल इतना विधान है कि जब इमारत बन जाये तो कारखाना चलने से पहले मिल मालिक को फैक्ट्री इन्स्पेक्टर से एक मॉडिफिकेशन ले लेना पड़ता है कि इमारत कारखाने के लिये ठीक है। वस्तुतः आज भी भारतीय कारखानों की इमारतें बहुत ही रूढ़ी और अस्वस्थ होती हैं।

भारतीय मिल मालिक मजदूरों की सुख सुविधा की ओर से जमा उदासीन रहता है कि जबतक उस पर कानून का दबाव न डाला जाये वह मजदूरों के लिए कुछ करना ही नहीं चाहता।

भोजन

यह तो पहले ही कहा जा चुका है कि भारतीय मजदूर वस्तुतः ग्रामीण होता है। वह प्रातः काल कारखाने के भोंपू के बगैरे ही मैले कपड़े में रात्रि की रोग बाध कर फैक्ट्री के फाटक की ओर तैयार है और अपने काम पर जुट जाता है। दोपहर को जब छुट्टी होती है तब वह अपनी रोगी खाता है। कहीं कहीं तो उसे रोटी खाने के लिए आराम की जगह भी नहीं मिलती। घर मशीन के पास हा बैठ कर रोटी खाता है। आश्चर्यकर इस बात की है कि प्रत्येक मिल कम्पाउण्ड में दरमात के दिना के लिए तीन या साप्ताहिक के शैंड [रासमदे] हैं, और गरमिया के लिए मायेदार घृष्ठा की पक्ति लगाइ जाये, जहा बैठकर मजदूर भोजन कर सके। किन्तु कानून मिल मालिक को यह सुविधा प्रदान करने के लिए विवश नही करता। इसी कारण मिल मालिक इस ओर ध्यान नहीं देते।

भोजन के सत्रध में एक घात ध्यान देने योग्य है, मजदूर जो रोगी ख जाता है वह रात्रि की घनी हाता है, और वह दूसरे दिन दोपहर को बासी रोगी खाता है। वर्षों तक लगातार यही क्रम चलते रहने से उसका स्वास्थ्य नष्ट हो जाता है। इस कारण अभी तक किमा का ध्यान नहीं

गया है। जा कारखाने बड़े बड़े औद्योगिक क्षेत्रों में नहीं हैं, घर जहाँ मजदूर पास हा रहता है, वहाँ तो यह सम्भव है कि मजदूर का पानी या घर का काइ व्यक्ति दोपहर का भोजन द जावे। अन्यथा अधिकांश कारखाना क मजदूर बाम्या रोगी ही ग्वाते हैं। अतएव आवश्यकता इम बात की है कि दोपहर की छुट्टी इतनी लम्बी हो कि यदि मजदूर चाह तो रोटी बना ले। इममें कोई सन्देह नहीं कि हिन्दू मजदूरों म जाति पानि की कम्प्ले के कारण मिल मालिकों को उह स्थान देने म कुछ असुविधा हा मरती है परन्तु यह है आवश्यक। यही नहीं प्रत्येक कारखाने म एक सस्ता भाजनगृह भा होना चाहिए कि जहा उचित मूल्य पर रोगी ढाल, भात इत्यादि मिल सक। मिल इस प्रकार के भोजनगृहों को चलाव। भोजन की उचित व्यवस्था होना अत्यन्त आवश्यक है।

जल

भोजन के उपरान्त जल भी मजदूर के लिए नितान्त आवश्यक है। फेक्टरी एरर के अनुसार मिल मालिकों को पाने के लिए यथेष्ट जल देना चाहिए। कानून होते हुए भा अधिकांश मिलों म मजदूरों को स्वच्छ, माठा और ठण जल नहीं मिलता। यदि पानी का प्रवाह भी किया जाता है तो वहा इतनी भीद होती है कि बहुत सा समय व्यथ नष्ट हो जाता है। होगा यह चाहिए कि बहुत सी नल की टोंिया एक त्रिशाल सीमेंट या लोहे के ढाल कुण्ड में लगा दी जावें, और उसमें कुएँ का शीतल स्वच्छ जल पिजली क पप स गिरता रहे। इससे पानी धूप से गरम भी नहीं होगा, और प्रत्येक मजदूर को पीने के लिए जल मिल जावेगा।

पीने के लिए जल की व्यवस्था तो कानून के अनुसार आवश्यक है इसलिये कारखानों म उसका तो कुछ प्रबन्ध होता भी है, परन्तु महाने और बख धोन के लिए तो मिलों में जल की कोई व्यवस्था ही नहीं

होती। यह तो मानी हुई बात है कि जब मजदूर प्रातःकाल कारखाने आता है, और सायंकाळ घर पहुँचना है, तो वह स्नान तो घर पर कर ही नही सकता। यदि कोढ़ करना भी चाहें, तो उधे बड़े शहरों में, जहाँ मजदूरों की बस्तियाँ होती हैं, वहाँ सार्वजनिक स्नान इतने कम होते हैं, और जल लेने वालों की इतनी अधिक भीड़ रहना है कि काम के दिनों में तो क्या छुट्टी के दिन भी बड़ा कष्ट घाना और नहाना कठिन हो जाता है। शरीर और वस्त्रों को भी साफ न कर सकने का परिणाम भी मजदूर के स्वास्थ्य के लिए बुरा होता है।

आवश्यकता इस बात की है कि कानून बनाकर मिल मालिकों का मजदूरों के लिए स्नान गृहों की व्यवस्था करने पर विचार किया जाय। प्रत्येक मिल में मजदूरों की संख्या के अनुसार स्नान गृहों का आरंभ करवाना उन्हें प्रति मास कपड़ा धोने के लिए सातुन मुफ्त देना। इससे यह लाभ होगा कि मजदूर गंदे नहीं रहेंगे।

शौचगृह

फैक्टरी एक के अनुसार प्रत्येक मिल में शौचगृहों का व्यवस्था होना आवश्यक है। किंतु शौचगृह इतने गंदे और उनको साफ रखने का प्रबंध इतना गराब होता है कि गाद से आया हुआ मजदूर उनका बहुत कम उपयोग करता है। अतएव इस बात की आवश्यकता है कि शौचगृह अच्छे हों, और उनका सफाई का उचित प्रबंध हो। मजदूर-समाज और मजदूरों में कार्य करने वालों का भी यह कर्तव्य है कि वे मिल मालिकों का ध्यान इस ओर खिंचाया करें। यदि वे इस ओर मतलब रखें, तो यह छोटे-मोटे सुधार तो अनायास ही हो सकते हैं। किन्तु मजदूरों में कार्य करने वालों का ध्यान मजदूरों की इन नित्य अनुविधाओं का और तनिक भी नहीं जाता। वे मजदूरों को यदवाने के लिये प्रयत्न करना और आवश्यकता पड़ने पर हड़ताल करवाना ही एक मात्र अपना कर्तव्य समझते हैं। ये सब सुविधाएँ अभी प्राप्त हो

सकती है जब कि मजदूरों में कार्य करने वाले इस धार अधि-
ध्यान दें।

शिशुगृह

किसी किसी फैक्टरी में जहां अधिक सख्या में स्त्री मजदूरों का काम करती हैं मिलजु मालिका ने शिशुगृह स्थापित किये हैं, और उनमें शिशुओं का प्रयत्न किया गया है। बच्चों को दूध मिलने का व्यवस्था भी है। किंतु बहुत से कारखानों में ऐसी कोई व्यवस्था नहीं है। मजदूर स्त्रियां अपने बच्चों को अपने साथ ही रखती हैं, मशीनों के पास ही वे अपने बच्चों को लिंग देती हैं। ऐसा करने से बच्चों के स्वास्थ्य पर बहुत बुरा असर पड़ता है। मशीनों का शोर, धूल और गर्मी, सभी का नज्जात शिशु पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ता है। अतएव बच्चों का बड़ा रखा जाना किसी भी प्रकार उचित नहीं कहा जा सकता। इस प्रथा को शीघ्र ही बन्द करना होगा। परन्तु भारतीय स्त्रियां अपने बच्चों को किसी की देख रैख में छोड़ना पसन्द नहीं करतीं फिर जात बिरादरी की भी भ्रम उपस्थित होती है। यह कुछ एंस कठिनाइयाँ हैं, जिनके कारण शिशुगृह अधिक सफल नहीं होते। आवश्यकता इस बात का है कि मजदूर स्त्रियों को समझाया जावे अर्थात् स्वभाव की नई नियुक्त को जानें, और स्त्रियों का दिन में दो घण्टा अपने बच्चों को देख राने की सुविधा दी जावे। मजदूर सभाओं के सहयोग से मिलजु मालिका इन शिशुगृहों की उपयोगिता का प्रचार करें। कानून के द्वारा उन फैक्ट्रियों में जहाँ एक निश्चित सख्या से अधिक मजदूर स्त्रियां काम करती हैं शिशुगृह की स्थापना अनिवार्य कर दी जावे।

पाचवा परिच्छेद

मजदूर सम्बन्धी कानून

“मजदूर कानून पर प्रभाव” ढालने वाली शक्तियाँ

मजदूरों के सम्बन्ध में बहुत से कानून पाम हो गये हैं। सच तो यह है कि प्रथम योरोपीय महायुद्ध (१९१४—१८) के उपरान्त मजदूर सम्बन्धी कानून तत्ता से बनाये गए। इसके मुख्य कारण यह था कि भारतमें मजदूरों का संगठन इसा समय हुआ, मजदूरों में वर्ग चैतन्य उदय हुआ। इसके अतिरिक्त अन्तराष्ट्रीय मजदूर संघ की स्थापना से भी भारत में मजदूर सम्बन्धी कानूनों को प्रोत्साहन मिला। अन्तराष्ट्रीय मजदूर सम्मेलनों में जब भारतीय मजदूरों, व्यवसायियों, तथा सरकार के प्रतिनिधि अन्य देशों की तुलना में भारतीय मजदूरों की दयनीय अवस्था की तुलना करते तो उन्हें स्वीकार करना पड़ता था कि भारतीय मजदूरों की अवस्था में सुधार होने की आवश्यकता है। १९३१ में शाही मजदूर कमीशन ने भी बहुत सी शिफारिशों की और सरकार को उक्त कमीशन की सम्मति के अनुसार कुछ कानून बनाने पड़े। इसके अतिरिक्त कांग्रेस जो देश की एकमात्र राष्ट्रीय संस्था है, उसने सदैव मजदूरों के प्रश्न को आगे रखा। कांग्रेस के सदस्य व्यवस्थापिका समर्थों और उनके बाहर मजदूरों के हितों का सदैव समर्थन करते रहे। इसके अतिरिक्त कनिषप मिल मालिकों की भी समझ में यह बात आ गई कि उद्योग घरों की उन्नति के लिये यह आवश्यक है कि मजदूरों की दशा में कुछ सुधार हो। यही सब कारण थे कि १९२० और १९३६ के बीच मजदूर हित के कानून बने। इसके बाद १९३७ में जब कि सब प्रथम प्रान्तों में उत्तरदायी मन्त्रि मण्डल स्थापित हुए और आठ प्रान्तों में कांग्रेस का शासन स्थापित हुआ तो उन्होंने तेज़ी से मजदूर हित के

कानून बनाने का प्रयत्न किया। बम्बई, मध्यप्रान्त, कानपुर, तथा बिहार में लखर कमेटीया विमट्ट गड और उडान प्रान्तिकारी सुधारों की सिफारिश का। यद्यपि काम स मणि मणाला ने १९३३ म स्थाग-पर द दिया, इस कारण ये मजदूर हित क सभी कानून जा य चाहत य, नहीं बना सके। परंतु फिर भी बहुत से कानून बनाये गए।

प्रान्ता म उत्तरदायी शासन की यस्था हो जान का पल यह हुआ कि त्रिगिश भारत म पले ही दश शायों से अधिक मजदूरों को सुविधायें मिली थीं, और ता यह अन्तर बहुत अधिक बढ़ गया। स्वमन्त भागत के लिए जहा तरु सम्भर हो पर्यी मजदूर सम्बन्धा नीति काम में लाई जाये, इस उेश से भारत सरकार ने लेबर मिनिस्ट्रों (प्रान्त और शी राज्या के) का सम्मेलन बुलाना आरम्भ किया। इसका प्रभाव यह पड़ा कि कुछ शी शायों म इस दिशा म उन्नति हुई। १९४२ म एक सम्मेलन की नाव डाली गई। जिसकी स्थायी समिति म मजदूर प्जापतिवों, प्रान्ताय तथा केन्द्रीय सरकार के प्रति निधि हैं। यह सम्मेलन मजदूरों से सम्बन्धित सभी प्रश्नों पर विचार करता है और अपनी सम्मति प्रग करता है। आशा है कि भविष्य म य और अधिक उपयोगी सिद्ध होगा।

दूरत युद्ध के उपरान्त श म फिर राजनैतिक हलचल जारी पर है, तो भी कुछ भी हा परंतु यह निश्चित है कि अब उत्तरदायी शासन फिर स्थापित होगा और मजदूर सम्बन्धी कानून तेजी से बनाये और लागू किये जायंगे।

मजदूरों में काय करने वाला को उन सभी कानूनों की पूरी जानकारी होना चाहिए कि जिनका सम्बन्ध मजदूरों से है। हम यहा मुख्य मुख्य कानूनों का विवरण त्त हैं।

फैक्टरी कानून

१९३४ का फैक्टरी कानून अंतिम फैक्टरी कानून है, और इस समय

वही समस्त भारत में प्रचलित है। इस कानून की मुख्य बातें नीचे दी जाती हैं—

(१) यह एक उन स्थानों का फ़ैक्टरी घोषित करता है और लागू होता है जहाँ २० या उससे अधिक आदमों काम करते हों और यात्रिक शक्ति (घिनला, भाप, गैस,) का उपयोग होता हो। इस एक के अनुसार प्रान्तीय सरकारों को यह अधिकार दिया गया है कि वे किसी ऐसे स्थान को भी फ़ैक्टरी घोषित कर सकती हैं जहाँ १० या उससे अधिक आदमों काम करते हों और यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो या न होता हो। बहुत सी प्रान्तीय सरकारों ने इस छूट का लाभ उठाया है और ऐसे स्थानों को जहाँ १० आदमों काम करते हों उन्हें फ़ैक्टरी घोषित कर दिया है।

(२) फ़ैक्टरी एक के अनुसार वर्ष भर चलने वाली फ़ैक्ट्रियों और मौसमी फ़ैक्ट्रियों में अन्तर किया गया है। फ़ैक्टरी एक के अनुसार जो फ़ैक्टरी वर्ष में १८० दिन से अधिक चले वह वर्ष भर चलने वाली मानी जावेगी।

वर्ष भर चलने वाली और मौसमी फ़ैक्ट्रियों के मजदूरों के काम के घंटों में भिन्नता रखी गई है। कपास के और जूट के पेंच, मूंगफली के पेंच, चाय, काफ़ा, लाज, नील, रबर, शक्का, गुड़, हत्यादि के कारखाने मौसमी फ़ैक्ट्रियाँ मानी जाती हैं।

(३) वर्ष भर चलने वाला फ़ैक्टरी में प्रौढ़ स्त्री, पुरुष एक दिन में १० घंटे और एक सप्ताह में ५४ घंटे से अधिक काम नही कर सकते। उन कारखानों में जहाँ काम लगातार होता है, प्रौढ़ व्यक्ति एक दिन में १० घंटे से अधिक और सप्ताह में ५६ घंटे से अधिक काम नही कर सकता।

मौसमी कारखानों में प्रौढ़ पुरुष एक दिन में ११ घंटे और सप्ताह में ६० घंटे से अधिक काम नहीं कर सकता। और स्त्रियाँ एक दिन में १० घंटे और सप्ताह में ६० घंटे से अधिक काम नहीं कर सकती।

कानून बनाने का प्रयत्न किया। बम्बई, मध्यप्रान्त, कानपुर, तथा बिहार में लबर कमेटिया बिगड़ गये और उन्होंने प्रातिकारी सुधारों की सिफारिश की। यद्यपि कांग्रेस मन्त्रि मण्डल ने १९३६ म रणार्ग-यत्र द दिया, इस कारण ल मजदूर हित ल सभी कानून जा ल चाहत ल नहीं बना सक। परन्तु फिर भी वृत्त से कानून बनाये गये।

प्रान्तों म उत्तरदायी शासन की स्थिति हो जाने का फल यह हुआ कि ब्रिटिश भारत म पहले हा दशों शायों से अधिक मजदूरों को सुविधायें मिली थीं, अब ता या अब्तर बहुत अधिक बढ़ गया। समस्त भारत के लिए वहा तक सम्भव हो एकही मजदूर सम्बन्धी नीति काम में लाई जाये, इस उद्देश से भारत सरकार ने लैबर मिनिस्ट्रों (प्रान्तों और ंशी राज्यों के) का सम्मेलन उलाना आरम्भ किया। इसका प्रभाव यह पडा कि कुछ ंशी राज्यों में इस दिशा म उन्नति हुई। १९४२ म एक सम्मेलन की नींव डाली गई। जिसकी म्हाया समिति म मजदूरों पूजापतिवा, प्रांताय तथा केन्द्रीय सरकार के प्रतिनिधि हैं। यह सम्मेलन मजदूरों से सम्बन्धित समा प्रश्नों पर विचार करता है और अपनी सम्मति प्रकट करता है। आशा है कि भविष्य म य और अधिक उपयोगी सिद्ध होगा।

दूसरे युद्ध के उपरान्त देश म फिर राजनतिक हलचल जारी पर हैं, जो भी कुछ भी हा परन्तु यह निश्चित है कि अब उत्तरदायी शासन फिर स्थापित होगा और मजदूर सम्बन्धी कानून तेजी से बनाये आर लागू किये जायेंगे।

मजदूरों में कार्य करने वालों को उन सभी कानूनों की पूरी जानकारी होना चाडिण कि जिनका सम्बन्ध मजदूरों से है। हम यहा मुख्य मुख्य कानूनों का विवरण देते हैं।

पैक्टरी कानून

१९३४ का पैक्टरी कानून अन्तिम पैक्टरी कानून है, और इस समय

वहा समस्त भारत में प्रचलित है। इस कानून की मुख्य बातें नीचे दी जाती हैं —

(१) यह एक उन स्थानों का फँकरो घोषित करता है और लागू होता है जहाँ २० या उससे अधिक श्रमिक श्रावणों काम करते हों और यात्रिक शक्ति (विद्युत, भाप, रीम,) का उपयोग होता हो। इस एक के अनुसार प्राचीन सरकारों को यह अधिकार दिया गया है कि वे किसी ऐसे स्थान को भी फँकरो घोषित कर सकती हैं जहाँ १० या उससे अधिक श्रावणों काम करते हों और यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो या न होता हो। बहुत से प्राचीन सरकारों ने इस एक का लाभ उठाया है और ऐसे स्थानों का जहाँ १० श्रावणों काम करते हैं उन्हें फँकरो घोषित कर लिया है।

(२) एक एक के अनुसार वर भर बढ़ने वाला फँकरियों और श्रमिकों फँकरियों में अन्तर दिया गया है। फँकरो एक के अनुसार जो फँकरी वर में १२० दिन से अधिक चत वह वर्ष भर चलन वाली माना जाती है।

वर भर चलन वाला एक श्रमिकों फँकरियों के मजदूरों के काम के घण्टों में निरता करी एक एक। इस एक के अन्तर्गत एक घण्टे, मूकपला के घण्टे, चाय, कान्हा, लम्ब, गार, गन्ना, चाय, गुन्ना, इत्यादि के कारखाने सामान्य फँकरिया माना जाता है।

(३) वर भर चलन वाली फँकरियों में श्रमिकों, पुरुष एक दिन में १० घण्टे और एक महिला में ७ घण्टे अधिक काम नहीं कर सकती। उन कारखानों में जहाँ काम चलता जाता है श्रमिकों पर एक दिन में १० घण्टे से अधिक श्रम मजदूरों में १६ घण्टे से अधिक काम नहीं कर सकता।

श्रमिकों कारखानों में श्रम पुरुष एक दिन में ११ घण्टे और महिला में ६० घण्टे से अधिक काम नहीं कर सकता। और स्त्रिया एक दिन में १० घण्टे और मजदूरों में १० घण्टे से अधिक काम नहीं कर सकती।

स्त्रियों को रात्रि में काम करने की मनाही है। केवल मजदूरी के धंधे में ये रात्रि में काम कर सकती हैं। कोई स्त्री कानून के अनुसार ७ बजे सायंकाल तथा ६ बजे प्रातः काल के बीच में फैक्ट्री में काम नहीं कर सकती। प्रान्तीय सरकार विरोध आणा द्वारा इसमें कुछ परिवर्तन कर सकती है और ७-३० गजे सायंकाल तथा ६ बजे प्रातःकाल के बीच के समय में स्त्रियों को फैक्ट्रियों में काम करने की मनाही कर सकती है।

किसी भी दिन स्त्री या पुरुष मजदूरों को कारखाने में विधाम (दापहर की छुट्टी) को मिलाकर १३ घंटे से अधिक नहीं रहना पड़ेगा। दूसरे शब्दों में काम के घंटों और विधाम का समय १३ घंटे से अधिक समय में नहीं फैलाया जा सकता।

प्रत्येक प्रौढ़ मजदूर को अनिग्रह रूप से बीच में, विधाम की छुट्टी मिलनी चाहिए। कोई भी मजदूर ६ घंटे, २ घंटे और ८ घंटे बिना क्रमशः १ घंटे, २ घंटे और आध आध घंटे की दो विधाम की छुट्टी पाये काम नहीं कर सकता।

(४) १२ वर्ष की कम की आयु के बच्चे फैक्ट्रियों में काम नहीं कर सकते और कानून के अनुसार १२ और १५ वर्ष की आयु वाले बच्चे माने जाते हैं।

कानून के अनुसार १५ और १७ वर्ष की आयु वालों को वयस्क नाम से एक अलग श्रेणी में रखा गया है।

कोई भी १२ वर्ष से ऊपर का बालक मजदूर बिना डाक्टरी सर्टिफिकेट के प्राप्त किये फैक्ट्री में काम नहीं कर सकता। डाक्टर इस बात का प्रमाण पत्र देता है कि उसका स्वास्थ्य फैक्ट्री में काम करने के योग्य है और प्रत्येक ऐसा बालक मजदूर फैक्ट्री में काम करते समय इस सर्टिफिकेट का बिना एक टोकिन अपने पास रखता है।

यह तो ऊपर ही कहा जा चुका है कि १५ और १७ वर्ष की आयु वालों को वयस्क माना गया है, जब तक वे डाक्टर से इस आशय का

प्रमाण पत्र प्राप्त नहीं कर लेते कि वह प्रौढ़ मजदूर के समान कार्य करने के योग्य है, उन्हें बालक मजदूर ही माना जाता है और वे सब कानून जो बालक मजदूरों को लागू होते हैं, उन्हें भी लागू होते हैं।

बालक मजदूर तिनमें ५ घंटे से अधिक कार्य नहीं कर सकते। उनके काम के घंटे ७½ घण्टों से अधिक समय में नहीं रखे जा सकते अर्थात् वे फैक्टरी में ७½ घंटे से अधिक नहीं गहराये जा सकते।

बालक मजदूरों को भी रात्रि में काम करने की मनाही है। ७ बजे सायंकाल से ६ बजे प्रातःकाल के बीच में कोई बालक मजदूर काम नही कर सकता। प्रान्तीय सरकार हमें थोड़ा परिवर्तन कर सकती है, अर्थात् वह घोषणा कर सकती है कि कोई बालक मजदूर (विशेष फैक्टरियों में) ७ २० बजे मायकाल और २ बजे प्रातः काल के बीच में काम नही करेगा।

बालक मजदूरों का एक ही दिन में दो फैक्टरियों में काम करना जुर्म है, और यदि कोई बालक मजदूर एक ही दिन में दो कारखानों में काम करता पाया जाता है, तो उसके अभिभावक को दण्ड दिया जाता है। भारतीय मा. वा. प. लालच वगैरह लालका को डाक्टर के पास कुछ समय के अन्तर से दो बार भेज कर एक प्रमाण पत्र ले लेते हैं और एक दिन में दो कारखानों में उनमें काम करवाते हैं। हम प्रकार वह पांच घंटे के स्थान पर १० घंटे काम करता है। इस कृत्या को रोकने के लिए यह विधान रक्खा गया है।

(५) फैक्टरियों के सब मजदूरों (पुरुष, स्त्रियाँ, बालक) को रविवार को छुट्टी मिलनी चाहिए। कुछ देशों में प्रौढ़ मजदूरों को इस विधान से छूट मिल सकती है। परन्तु फिर भी किसी प्रौढ़ मजदूर को लगातार नव दिन में अधिक बिना एक दिन की छुट्टी के काम करने की मनाही है।

बालक मजदूरों को इस समय में कांड छूट नहीं मिल सकती। उन्हें साप्ताहिक छुट्टी अर्थात् ही मिलनी चाहिए।

यदि प्रान्तीय सरकार से विशेष आना प्राप्त करके वष भर चलन वाली फैक्ट्रियों में २४ या २६ घट से अधिक ६० घट तक मसाह में काम कराया जाये तो साधारण मजदूरों में सगड़ मजदूरा देनी होगी ।

मौसमी या गैरमौसमी फैक्ट्रियों में यदि मजदूरों से ६० घटे से अधिक (विशेष आना प्राप्त करके) काम कराया जायगा तो साधारण मजदूरी से थोड़ी मजदूरा देना होगी ।

(६) कानून के अनुसार प्रत्येक फैक्ट्री में मजदूरों का सुरक्षा का प्रबंध होना आवश्यक है । अथवा रतनाक यंत्रों की घेराबन्दी, फल्टेण्ड का सामान कमरे के किनाहा का बाहर की ओर खुलना इत्यादि । प्रत्येक फैक्ट्री में मफ ई, यथा वायु, आवश्यक टडक और यथा शोशना का प्रबंध करना अनिवार्य है ।

कानून के अनुसार प्रत्येक फैक्ट्री को पाने के लिये यथेष्ट जल की व्यवस्था करना चाहिए सफाई का पूरा प्रबंध रखना चाहिये, और नशाने तथा फरदे जान के लिये राज रा उचित प्रबंध करना चाहिए । रतनाक यंत्रों की घेराबन्दी आवश्यक है । फैक्ट्री इन्स्पेक्टर यदि आवश्यक समझे तो फैक्ट्री मैनेजर को उसे यंत्रों से मजदूरों की रक्षा और हुमा रत कारखाने के लिए डाक ह इसका सतोष करवाने के लिये कह सकता है । फैक्ट्री मैनेजर को क्रिमा भी दुघटना (जिसमे कि मजदूरों का खोप लगे और घात नहार हा गाय) की सजना ४८ घट में फैक्ट्री इन्स्पेक्टर को दे दना चाहिए ।

कानून प्रान्तीय सरकारों का इस बात का दूट देता है कि यदि वे चाहें तो रतनाक यंत्रों का मध्य में विशेष नियम बनावें, यानका यथेष्ट तथा स्त्रिया का जखिम के कामों को करने से मनाही कर दें जो बालक कानून के अनुसार फैक्ट्री में काम नशा कर सकते, उनसे फैक्ट्री का इमारत में आने का मनाही कर दें और कारखाना में भाप के प्रयोग पर नियंत्रण रखें ।

इस कानून के अनुसार प्रान्तीय सरकारों को यह भी अधिकार दे

निये गए हैं कि वे तिन फैक्टोरियों में १५० मजदूरों से अधिक काम करने दो, उन्हें विराम करने लिए माशानर म्यान बनाने पर विवश करें, और तिन फैक्टोरियों में ५० स्त्रियों से अधिक काम करती हैं, उन्हें शिशु मृतों की व्यवस्था करने की आजा दें। जरा ६ वर्ष से कम के बच्चों की तब माल हो और प्रत्येक फैक्टरी को फ्ट पड के आजारो और नवाइयो को रखने पर विवश करें।

यदि इस कानून का किमी फैक्टरी में अवहेलना का जाय तो कानून के अनुसार ५०० रु तक जुमाना किया जा सकता है और बार बार कानून के विरुद्ध कार्य करने पर अधिक कठ दण्ड दिया जाता है।

इस कानून के अनुसार प्रांतीय सरकारें फैक्टोरियों के निरीक्षण का प्रबंध अपने निराचकों को नियुक्त करके कराती हैं। प्रांतीय सरकारें ही फैक्टरी इन्स्पेक्शन का नियुक्ति कराती हैं और डाक्टरों की भी नियुक्ति प्रांतीय सरकारें ही कराती हैं जो मजदूर बानकों को सर्जिकल देखें।

बालक रक्षण कानून १९३३

(The children pledging of Labour Act 1933)

यह एक विशेष कुरीति को रोकने के लिए पास किया गया है। शाहा समाज की जाच के समय यह पात हुआ कि बहुत से माता पिता अपने बालकों के श्रम को मालिकों के पास बंधक रख देते हैं। इस कानून के अनुसार इस प्रकार का कोई भी मोदा चाह वह लिखित हा या बबानी हो गैर कानूनी होगा। जो अभिभावक जान बूझ कर अपने बालक के श्रम को बंधक रखेगा उस पर ५० रुपये तक जुमाना हो सकता है। जो मालिक या व्यक्ति जान बूझ कर इस प्रकार बालक के श्रम को बंधक रखेगा उस पर २०० रुपये तक जुमाना हो सकता है।

बालकों को नोकर रखने का कानून (१९३८)

इस कानून के अनुसार रेजों और बन्दरगाहों में सामान खाने

और उतारन म लग हुए बालक मजदूरों की कम से कम आयु १२ वष की होनी चादिण । इस कानून के अनुसार सवारिया, डाक और माल क चान जाने क सम्बन्ध में रेल या पदरगाह पर काइ भा बालक तज तक काम नहा कर सकता तब तक उसका आयु १२ वष की न हो गई हो । यदि इन कार्यों में कोइ व्यक्ति १२ वष के कम आयु के बालक को स्वयं तो उसको २०० रूपए तक दूरइ दिया जा सकता है ।

बालकों का नोकर रखन का सशोधित कानून १९२८

इस कानून का उद्देश्य नीचे लिखे कार्यों म काम करने वाले बालकों की कम से कम आयु को बढ़ा कर १२ वष कर दना है । इस कानून के अनुसार कोइ बालक जो पूरे १२ वष का न हो चुका हो नीचे लिखे काम पर नहीं रखा जा सकता ।

(१) बीदा बनाना, (२) दूरा और गलाचा बनाना (३) सामें के बोरे भरना या सीमेंट की अन्य क्रियाय, (४) कपड़े पर छपाइ करना, कपड़े की धुलाई और रंगाइ करना (५) दियासलाई, आतिशयाजी गया अन्य रिस्फोटक पदार्थ बनाना (६) अचरख को काटना और उसे अल हदा करना, (७) लाख तैयार करना (८) सातुन बनाना, (९) चमड़ा कमाना, और (१०) उन को साफ करना ।

१९४० का सशोधित फैक्टरी कानून

यह ना पहले ही बतलाया जा चुका है कि १९२४ के फैक्टरी कानून के अनुसार प्रांतीय सरकार को इस बात की दूट दे दी गई थी कि यदि व चाहे ता उन द्वारा फैक्ट्रियों म जहा १० या उससे अधिक आदमी काम करते हा और नडा भाप या बिजली से काम होता हो ऐसा छोण फैक्ट्रिया म प्रांतीय सरकार बालकों और वयस्का क स्वास्थ्य, सुरक्षा, काम के घट, और काम करन की परिस्थितिया सम्बन्धी १९२४ एक्ट की धाराओं को लागू कर सकता है । पर तु अब कानून

द्वारा प्रांतीय सरकारें इस प्रकार की छोटी फैक्ट्रियों में उन धाराओं को लागू करने के लिए विवग कर दी गई हैं। साथ ही इस कानून के अनुसार प्रांतीय सरकारों को यह भी अधिकार दे दिया गया है कि यदि वे चाहें तो किसी ऐसे स्थान को भी फैक्ट्री घोषित कर दें जहां १० व्यक्तियों से भी कम काम करने वाले हों।

१९३४ का फैक्ट्री कानून उन्हीं स्थानों के लिए अधिकतर लागू होता है जहां २० व्यक्ति काम करते हों और यांत्रिक शक्ति का उपयोग होता हो। परन्तु उस एक्ट की धारा ५(१) के अनुसार प्रान्तीय सरकारों को जो अधिकार दिया गया था कि वे ऐसे स्थानों को भी इस एक्ट के अन्तर्गत फैक्ट्री घोषित कर सकते हैं कि जहां १० या उससे अधिक व्यक्ति काम करते हों और यांत्रिक शक्ति का उपयोग चाहे होता हो या न होता हो। बहुत ही प्रान्तीय सरकारों ने इस अधिकार का उपयोग किया है।

इसका परिणाम यह हुआ कि छोटे छोटे वर्कशापों में काम करने वाले मजदूरों को भी कानून का सरक्षण प्राप्त हो गया। परन्तु फिर भी भारतभर में जो छोटे छोटे पेशे और धंधे हैं और जिनमें देश की एक बहुत बड़ी जन संख्या लगी हुई है, वहां अभी तक कानून का सरक्षण प्राप्त नहीं कर सकी। इनमें मुख्य में यह हैं — (१) दूधाना के नोकर और कमचारी, व्यापारिक फर्मों में काम करने वाले, इमारतों को बनाने वाले राज, मजदूर, और उदरगाहों में माल लाने और उतारने वाले मजदूर। अभी कुछ दिन पहले कुछ प्रान्तीय सरकारों ने इस ओर ध्यान दिया है, और इन पेशा और धंधों में काम के घण्टों को नियत करने का प्रयत्न किया है। मजदूरों की सरकार न छाड़ी, अनियंत्रित वर्कशापों के सम्बन्ध में एक कानून पास करके काम के घण्टों को नियत करने का प्रारम्भनीय कार्य किया और संघर्ष सरकार ने व्यापारिक फर्मों तथा दूकानों में काम करने के घण्टों को निश्चित करने में पहला कदम उठाया, जिसका अनुकरण पनाय, -वगाल, मिथ, ग्रामाम, सयुक्त प्रांत की

सरकारों तथा वृद्धीय सरकार ने भी किया।

मध्यप्रान्त अनियंत्रित फैक्टरी कानून (१९३७)

यह एक्ट उन कारखाना और स्थाना में लागू होता है, जिनमें १९३४ का फैक्टरी कानून लागू नहीं होता और जहां २० या उससे अधिक व्यक्ति काम करते और जहां नाचे लिखे धंधे होते हैं — (१) बीड़ी बनाना (२) लाख तैयार करना (३) चमड़ा कमाना। सरकार को यह भी अधिकार है कि वह किसी स्थान में जहां २५ मजदूरों से अधिक काम करते हो और जहां इन धंधों के अलावा दूसरे धंधे होते हों इस कानून को लागू करे। किन्तु कानून को ऐसे स्थाना में लागू करने से पहले सरकार को इस आशय की घोषणा करना होगी।

इस कानून के अनुसार पुरुषों के काम के घंटे १० निर्धारित किये गये हैं। ५ घंटे काम कर चुकने के उपरान्त आध घण्ट का विश्राम जरूरी है और सप्ताह में एक दिन छुट्टी आवश्यक है।

इस एक्ट के अनुसार १० और १४ वर्ष की आयु के बीच के बालकों को उसी दशा में अनियंत्रित फैक्टरीयों में काम करने की आज्ञा मिल सकती है, जब उनको शारीरिक स्वस्थता का प्रमाण पत्र डाक्टर ने द दिया हो और काम के समय वे उस आशय का टोकन (बिल्टा) रखें। ऐसे बालकों के लिए ७ घंटे का दिन, आध घंटे का विश्राम और सप्ताह में एक छुट्टी कानून द्वारा निश्चित कर दी गई है। बालकों के लिए रात्रि में काम करने की मनाई है। बालक कंत्रल में बजे प्रातः काल से १२ बजे दो पहर तक और १ बजे मध्याह्न से लेकर ५ बजे तक काम कर सकते हैं।

स्त्रियों के लिए कानून में ९ घंटे काम, आध घंटे का विश्राम, और सप्ताह में एक दिन छुट्टी का निर्धारित किया गया है। स्त्रियों के लिए भी रात्रि में काम करने की मनाही है।

१९३४ के एक्ट के अनुसार ही इस एक्ट में भी सप्ताह, हवा, रोशनी,

शौचगृह और पेशाबखानों, पीने के पानी और इमारतों की मजदूरी की व्यवस्था का प्रबन्ध किया गया है। कानून के अंतर्गत सरकार को इन अनियंत्रित कारखानों का निरीक्षण करने के लिए इन्स्पेक्टरों और बालकों को स्वस्थ होने का प्रमाण पत्र देने के लिए डाक्टरों की नियुक्ति करने का अधिकार प्राप्त है। यदि कोई कारखाने का मालिक इस कानून की अज्ञातता करे तो उस पर २०० रु तक जुमाना हो सकता है।

दुकानों में काम करने वालों में सम्बन्धित कानून

यह तो पहिले ही कहा जा चुका है कि सर्व प्रथम बम्बई सरकार ने इस घोर कदम बढ़ाया और फिर अन्य प्रान्तों ने उसका अनुकरण किया। अस्तु, हम सम्बन्ध में बहुत से प्रांतीय एक्ट बन गए हैं, हम यहाँ उनकी एक तालिका देते हैं।

बम्बई शाप एक्ट १९३६ —

यह कानून दुकानों, व्यापारिक फर्मों, रेस्तराँ, होटल, तथा विप्टर सिनेमा तथा अन्य मनोरंजन के स्थानों में लागू होता है। इसके अनुसार दुकानों के लिए प्रतिदिन १॥ घंटे, व्यापारिक फर्मों के लिए महीने में २०८ घंटे और रेस्तराँ तथा मनोरंजन गृहों में १० घंटे प्रतिदिन नियत किये गए हैं। सप्ताह में सब कर्मचारियों को एक छुट्टी मिलना चाहिए। यदि निश्चित घंटों से अधिक काम लिया जाय तो कर्मचारियों को ग्राई मजदूरी दनी होगी। कानून के अनुसार एक निश्चित आयु से कम के बालकों को इन स्थानों में काम करने की मनाही है। दुकानों के खुलने और बन्द होने का समय निर्धारित कर दिया गया है। एक्ट तरण पुरों के लिए काम के घंटे प्रतिदिन ८ और सप्ताह में ४८ निर्धारित करता है और वे ६ बजे प्रातः काक्ष में ७ बजे मायकाक्ष के बीच में ही काम कर सकते हैं।

पञ्जाब व्यापारी कर्मचारों एक्ट १९४-

रुग्ण्ड के समान ही यह दूकानों, फर्मों तथा मनोरजन गृहों में लागू होता है। कमचारी प्रतिदिन अधिक से अधिक १० घंटे और सप्ताह में अधिक से अधिक ५४ घंटे काम कर सकते हैं। कर्मचारियों से गर्मियों में ७ वजे प्रातः काल से १० वजे रात्रि के बीच में और जादों में ८-३० प्रातः काल से ६ वजे रात्रि तक काम लिया जा सकता है। सप्ताह में एक छुट्टा आवश्यक है। यदि निर्धारित घण्टा से अधिक काम कराया जावे तो दुगनी मजदूरी दनी होती है। १४ वर्ष से कम आयु वालों को नौकर रखने की मनाही है। बच्चे वाले जिन सब दूकानों का बन्द होना अनिवार्य है। पंद्रहवें दिन मजदूरी दानी चाहिए। एक रुपये में एक पैसे से अधिक जुमाना नहीं किया जा सकता। निकालने के लिए एक महीने का नोटिस या एक मास का घतन देना आवश्यक है। यदि किसी कमचारी ने वर्ष भर लगातार काम किया हो तो १४ दिन की सवेतन छुट्टी और यदि ६ महीने काम किया हो तो ७ दिनों की सवेतन छुट्टी मिलना चाहिए। एक दिन में एक घंटे का विधाम मिलना चाहिए।

कन्द्रीय सरकार का साप्ताहिक छुट्टी का बिल

यह कानून दूकानों व्यापारिक फर्मों, रस्तरों तथा थियेटर्स में लागू होता है। इसके अनुसार सप्ताह में एक दिन छुट्टी मिलना आवश्यक है। किन्तु प्रान्तीय सरकार चाहे तो किसी का इस कानून से मुक्त कर सकता है।

मध्यम प्रांतीय दूकान सम्प्रदाय बिल

इस बिल का आशय यह है कि केवल दूकानों में कमचारियों को ६ घंटे से अधिक काम न कराना पड़े। सप्ताह में एक दिन छुट्टी हो। १४ वर्ष से कम का आयु के बालकों को नौकर नही रक्खा जा सकता। निकालने के लिये एक मास का नोटिस देना अनिवार्य होगा। वेतन

पढ़ाई लिन गना होगा ।

शामान के बिना में भी लगभग यही बातें रखी गई थी किन्तु अभी तक यह विज कानून नहीं बन पाये ।

सिध का कानून तो एक प्रकार से बम्बई कानून की नकल मात्र है । अर तो अधिकांश प्रान्तों में इस प्रकार का कानून बन गया है ।

गानों में काम करने वालों के सम्बन्ध में कानून

भारतीय खानों में काम करने के घंटे तथा अन्य बातों का नियंत्रण भारतीय खान (सशोधित) एक्ट १९३२ क अनुसार होता है, उसकी मुख्य धारा नीचे लिखी है —

(१) वे सभी स्थान जिन्हें किमी मिनट पदाय के प्राप्त करने के द्विये छोड़ा जावे, इस कानून क अनुसार 'खान' हैं और उसमें यह कानून लागू होता है ।

(२) कोठे प्रीट् पुण्य भूमि क ऊपर एक दिन में १० घंटे से अधिक और सप्ताह में २४ घंटे से अधिक काम नहीं कर सकता । और यदि वह खान के अन्दर काम करता हो तो ६ घंटे से अधिक काम नहीं कर सकता । गान के अन्दर काम के घंटे किमी एक व्यक्ति के लिये पृथक् नहीं होने । नर टुकड़ी का प्रथम व्यक्ति खान में घुसता है, काम शुरू हो गया माना जाता है और जब अन्तिम व्यक्ति बाहर निकलता है, तब काम समाप्त हुआ माना जाता है । यह समय ६ घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए । सब तो यह है कि खान जाने में जो समय लगता है, उसका निकालने पर ८ घंटा हा काय होता है ।

मिश्रियों के लिए खाना म काम करने के घंटे पुण्या के अन्दर भी हैं, किन्तु ७ मार्च १९०६ को गा नियम बनाया गया, उसके अनुसार मिश्रियों को खानों क अन्दर काम करने का मनाही करदा गई । क्योंकि उस समय खानों के अन्दर काम करने वाली मिश्रियों की संख्या बहुत अधिक था इस कारण नियम क अनुसार १ जुलाई १९३६ तक क्रमश

सभी स्त्रियों को खानों से बाहर निकल जाने की व्यवस्था की गई। किन्तु १९३६ के बड़े वर्ष पूर्व ही भारतीय खानों के मन्दूर स्त्रियों से काम लेना बंद कर दिया गया था। परन्तु युद्ध के समय कौयले की कमी के कारण भारत सरकार ने अस्थायी रूप से स्त्रियों को खानों के मन्दूर काम करने की फिर आज्ञा दे दी, जिसका देश तथा विदेशों में घोर विरोध हुआ। अब शीघ्र ही यह आज्ञा वापस ले ली जायेगी।

१५ वर्षों से कम की आयु के बालक को खान में काम करने का मनाही है। १५ से १७ वर्ष की आयु के तरुण तथा तरुणियाँ में काम नहीं कर सकते, जब तक कि उनके पास शारीरिक स्वास्थ्य का प्रमाण पत्र न हो। और उस प्रमाण पत्र का सूचक बिल्ला उसके पास न हो।

(३) खान के मैनेजर को उन सब दुर्घटनाओं का एक रजिस्टर रखना आवश्यक है, जिनसे किसी व्यक्ति को ऐसी चोट लगे कि वह ४८ घंटे के लिए बेकार हो जावे और दुर्घटना के फलस्वरूप श्रृत्यु या गहरी चोट लग जावे तो उसकी सूचना चीफ इंसपेक्टर को देना आवश्यक है।

(४) मैनेजर को खान में यद्येष्ट पीने के लिए जल तथा शौच, पेशाबघर इत्यादि का समुचित प्रबंध करना चाहिए। निम्न खानों को केन्द्रीय सरकार आज्ञा दे, उन्हें फस्ट-एड की सामग्री तथा अन्य दवायें इत्यादि रखना आवश्यक है।

(५) इस एक्ट का शासन केन्द्रीय सरकार करती है, जो खानों का चीफ इंसपेक्टर नियुक्त करती है और उसके आधीन और बहुत से निरीक्षक होते हैं। केन्द्रीय सरकार कोर्ट भी नियुक्त कर सकती है, जो कि खानों में होने वाली दुर्घटनाओं की जांच करती है, और उस जांच की रिपोर्ट प्रकाशित करता है।

एक्ट के अनुसार केन्द्रीय सरकार माइनिंग बोर्ड या माइनिंग कमेटी नियुक्त करता है जो कि खानों सम्बन्धी सभी बातों पर अपना मत प्रकट करती है। माइनिंग बोर्ड पर दो प्रतिनिधि मन्दूरों के भी होते हैं,

जिन्हें केन्द्रीय सरकार खान म काम करने वाले मजदूरों की ट्रेड यूनियन के परामर्श से नियुक्त करती है।

इस कानून के विरुद्ध कार्य करने पर ५०० रुपये तक जुर्माना हो सकता है।

बाग में शाय करने वाले मजदूरों से सम्बन्धित कानून

मजदूरों की भर्ती वाले परिच्छेद में हम लिख चुके हैं कि आसाम के चाय के बागों में १८२६ के कानून (Workman's breach of contract act) के अनुसार मजदूर एक बार भर्ती होकर नियत अवधि तक काम करने के लिये विवश था। वह बाग की मजदूरी करना नहीं छोड़ सकता था। यदि वह भाग जावे तो बाग के मालिकों को उसे कैद करने और सजा देने का अधिकार प्राप्त था। यह घृणित कानून कदा १६२५ में जाकर रद्द हुआ। मद्रास प्लांटर्स एक्ट १६०३ और कुग लेबर एक्ट में भी ऐसी घृणित धारारें थीं किन्तु यह कानून भी क्रमशः १६२७ और १६२६ में रद्द कर दिये गए। १६०१ में आसाम प्रवास एक्ट बना जिसके अन्तगत प्रन्तीय सरकार को यह अधिकार दिया गया था कि वह चाय के बागों के सरदारों को निर्दिष्ट सरकार से मजदूर भर्ती करने का लायसेंस नहीं लिया है, अपने क्षेत्र में भर्ती न कर सकें। १६०८ में एक नया कानून बना, जिसके अनुसार चाय के बागों में रिना लायसेंस प्राप्त ठेकेदारों के द्वारा मजदूरों को भर्ती करने की मनाही करनी गई और मजदूरों को कैद करने का अधिकार छीन लिया गया। १६१२ में आसाम मजदूर प्रवास (सशोधित) कानून पास हुआ, जिसके द्वारा आसाम में शत बंद कुला प्रथा बन्द कर दी गई और आसाम लेबर बोर्ड की स्थापना हुई। यही बोर्ड अब चाय के बागों के लिए मजदूर भर्ती के काम की दाय्यभाल करता है। आन्ध्र प्रदेश चाय के बागों के लिए मजदूर भर्ती तथा चाय के बागों में काम की व्यवस्था का नियंत्रण "चाय के बागों का प्रवास" कानून १६३२ के अनुसार होता है। इस

एक की मुख्य बात नीचे लिखी है

(१) केन्द्रीय सरकार को प्रवासी मजदूरों के एक कंट्रोलर को नियुक्त करने का अधिकार है और सरकार उसके तथा उसके अधीन कमचारियों के व्यय के लिए मजदूरों की भर्ती पर फास लगा सकता है।

(२) केन्द्रीय सरकार किसी भी क्षेत्र को 'नियंत्रित प्रवास क्षेत्र' घोषित कर सकती है। इन नियंत्रित क्षेत्रों से मजदूरों की भर्ती किसी चाय के बाग के लिए बिना लायसेंस प्राप्त एजेन्टों के और कोई नहीं कर सकता। एजेन्ट को मजदूर के भोजन और रहने की डिपो पर उचित व्यवस्था करना होगी और जब वह मजदूर डिपो से चाय के बाग को भेजा जावेगा तो भाग में भी उसके लिए भोजन की उचित व्यवस्था करनी होगी।

(३) केन्द्रीय सरकार किसी भी क्षेत्र को सीमित भर्ती क्षेत्र घोषित कर सकती है। इस क्षेत्र में कोई भी व्यक्ति जो लायसेंस प्राप्त भर्ती करने वाला न हो या चाय के बाग का सरदार जिसके पास चाय के बाग के मालिक का प्रमाण पत्र न हो, मजदूरों की भर्ती नहीं कर सकता। जो भी व्यक्ति इस कानून के विरुद्ध चाय के बागों (आसाम) में काम करने जाता है अथवा वह व्यक्ति जो कि किसी मजदूर को आसाम के चाय के बागों में जाने के लिए सहायता करता है, उसको ६ महीने की कैद या ₹०० २० जुमाना या दोनों सजाय दी जा सकती है।

(४) प्रत्येक व्यक्ति जो कि आसाम के बागों में काम करने जाता है, तीन वर्ष बाग में काम कर चुकने के उपरान्त चाय के बाग के खर्च पर अपने घर वापस लौट आने का हक्कदार है। यदि कोई मजदूर मर जाये तो उसके परिवार का भी यही हक होगा। यदि मजदूर का स्वास्थ्य बाग में अच्छा न रहता हो अथवा अन्य कारणों से उसका वहा रहना शक्य न हो तो वह ३ वर्ष पूरे होने से पूर्व ही बाग के खर्च पर लौटने का अधिकारी है।

(५) कोई बालक जो १६ वर्ष से कम आयु का है भर्ती नहीं

किया जा सकता जब तक कि वह अपनी माता के साथ न हो।

(६) प्रवामी मजदूरों का कंट्रोलर तथा उसके आधीन कर्मचारी इस बात की देख भाल करेंगे कि कानून के अनुसार भर्तों का काम हो रहा है या नहीं और वह प्रवामी मजदूरों के हितों की रक्षा करता है। जब मजदूर घर से चाय के बागों को जाता, चाय के बागों में रहता है, और अपने घर वापस लौटना है तब कंट्रोलर उसके हितों की देख भाल और रक्षा करता है।

गमनागम के साधना में लगे हुए मजदूरों में सम्प्रवित कानून

अभी तक कोर्टे एक ऐसा कानून नहीं बना कि जो रेलवे, उदरगाहों और मड़क, मोटर पर काम करने वालों की रक्षा करे, किन्तु रेलवे और उदरगाहों पर काम करने वालों के सम्बंध में कुछ पुनर कानून बने हैं —

भारतीय रेलवे (मशोधित) एक्ट १९३५

रेलवे पर शर्तों में काम करने वाले मजदूरों के लिए १९३४ का रैक्ली कानून लागू होता है। इस कानून का उद्देश्य उन धमनीवियों के हितों की रक्षा करना है, जो रेलवे लाइन पर स्थायी रूप से काम करते हैं। इस कानून की मुख्य धारों नीचे लिखी हैं —

(१) दिन व्यस्तियों का काम बीच बांच में रुक नहीं जाता है, वे सप्ताह में ६० घंटे से अधिक काम नहीं कर सकते।

(२) उन धमनीवियों का दिनका काम बीच बीच में बढ़ हो जाता है, वे २४ घंटे एक सप्ताह में काम कर सकते हैं।

(३) यदि विशेष आवश्यकता आ पड़े तो निर्धारित घंटों से अधिक भी काम लिया जा सकता है और निर्धारित घंटों से अधिक जितने घंटे काम लिया जाएगा, उनके लिए मचाइ मजदूरी देना होगी।

(४) दिन कर्मचारियों का कार्य मुग्यत बांच बीच में हो जाने

वाला नडा है, उन्हें सप्ताह में एक दिन की अवकाश छुट्टी मिलना चाहिए।
भारतीय रेलवे कर्मचारियों के काम के घंटे सम्बन्धी नियम (१९३१)

इस एक्ट द्वारा कतिपय रेलवे कर्मचारियों के काम के घंटे और विश्राम की अवधि निर्धारित कर दी गई है। इस एक्ट के अन्तर्गत वे लोग नहीं आते, जो रेल गाड़ियों पर काम करते हैं (रनिंग स्टाफ) वाच वार्ड (दिखभाल) तथा मैनेजर सुररवाइज़र इत्यादि। वे लोग वैकरी एक्ट के अन्तर्गत आते हैं। अत्र रेलवे में भी ८ घंटे प्रति दिन काम करने का नियम बन गया है।

अभी तक बन्दरगाहों में काम करने वालों के काम के घंटे निर्धारित नहीं हुए हैं। इस सम्बन्ध में कोई कानून नहीं बना। १९३१ के पोर्ट एक्ट के अनुसार कोई बालक जो कि १५ वर्ष से कम की आयु का हो, बन्दरगाह में काम नहीं कर सकता। किंतु १९३८ के (Employment of children Act) बालकों को नौकर रखने सम्बन्धी कानून के अनुसार १५ वर्ष का आयु से कम का कोई बालक बन्दरगाहों में काम नहीं कर सकता।

डारु में काम करने वालों से सम्बन्धित कानून १९३४

इस एक्ट का उद्देश्य डारु में काम करने वालों की सुरक्षा का प्रबंध करता है। इस एक्ट में डारु पर आने जाने के रास्ता का ठाक रखना, माख को उठाने वाले यंत्रों को ठाक ठाक रखने, प्रारम्भिक चिकित्सा की सामग्री रखने की व्यवस्था की गई है।

जहाज़ों पर काम करने वालों से सम्बन्धित कानून

कोई भी बालक जिसकी आयु १४ वर्ष से कम है, जहाज़ पर साधारणतया काम नहीं कर सकता। हा, यदि वे अपने समीप के रिश्तेदार या पिता के चान में काम करें तो १४ वर्ष से कम के बालकों का काम करने की छाना मिल सकता है। १८ वर्ष से कम की आयु का तरख

(Trimmer) या (Stoker) साधारणतया काम नहीं कर सकता। विरोप दशाग्रो में ही ऐसा करने की आज्ञा मिल सकती है १८ वय से कम की आयु का व्यक्ति जहाज़ पर बिना डाक्टरी सर्टिफिकेट के कि वह शारीरिक दृष्टि से काम करने के योग्य है, काम नहीं कर सकता। भारतीय सरकार ने १९३१ के नोटिफिकेशन के अनुसार (गिर्मों) और स्टोकरो के काम के घंटे भी नियुक्त कर दिये हैं।

श्रमजीवी क्षति पूर्ति कानून (सशोधित) १९३३

यह कानून उन श्रमजीवियों के लिए लागू होता है कि जो शारीरिक श्रम करते हैं और नीचे लिखे स्थानों में काम करते हैं—(१) फैक्ट्रियाँ जहाँ १० आदमी काम करते हों और यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो, और वे फैक्ट्रिया जहाँ यात्रिक शक्ति का तो उपयोग न होता हो, किन्तु २० व्यक्ति काम करते हों (२) खानें (३) बाग (सिनकोना, रबर चाय, कड़वा) जिनमें २५ से अधिक व्यक्ति काम करते हों। (४) जहाजी काम में, (५) जहाज़ों पर माल लाने और उतारने में (६) जहाज़ बनाने में (७) मकान बनाने में (यदि एक मजिल से अधिक ऊँचा हो) (८) मड़कों के बनाने में (९) यात्रिक गाड़ियों को चलाने में। (१०) रिफ्लेक्टर पदार्थों का बनाने या उनका उपयोग करने में। (११) गीस या बिजली तैयार करने में (१२) सिनेमा फिल्मों को तैयार करने और उनको दिखाने में (१३) हाथी तथा अन्य जगला जानवरों को रखने में।

इन कार्यों में छोट लग जाने या मर जान का ही कबल दुघटना नही माना जावेगा किन्तु कुछ पेगों के रोगों से यामार पन्ने या मरने को भी दुघटना माना जावेगा और उसके लिए मानिक मजदूर की क्षति पूर्ति करेगा। ये रोग नीचे लिखे हैं।

(१) पेनर्थीक्य (२) सासा (Lead) कामफोरम, पाता और Ben zene का जहर (३) प्रोम (Ulceration) (४) Comple

sured illness

एति पूति का हर्जाना केवल उठा। यकिनया का दिया जाता है, जिनका मासिक वेतन ३०० रु से अधिक न हो, साथ ही जो व्यक्ति क्लार्क का काम करते हैं, उन्हें भी एति पूति का हर्जाना नहीं मिल सकता। यदि काम करते समय और उसके फलस्वरूप किसी व्यक्ति को चोट लग जावे, अथवा दुर्घटना से उसकी मृत्यु हो जाय तो वह इस कानून के अन्तर्गत एति पूति का हर्जदार होगा। ये बड़े औद्योगिक क्षेत्रों में इस कानून के अन्तर्गत मामलों को तय करने का काम कमिश्नर करते हैं, जो इसी कार्य के लिये नियुक्त किये जाते हैं। किन्तु अन्य स्थानों पर जब क्वीफा इस कानून के अन्तर्गत सारे मामलों को तय करता है।

किसी व्यक्ति को कितना रकम हर्जाने के रूप में मिलेगा, यह उसके मासिक वेतन पर निर्भर है। दुर्घटना के फलस्वरूप मजदूर को जब चोट लगती है तो उसके नीचे लिखे परिणाम हो सकते हैं — [१] आंशिक असमर्थता [२] पूर्ण असमर्थता [३] मृत्यु। इसके अतिरिक्त धर्मों में काम करने वालों को कुछ रोग लग जाते हैं, जो उन धर्मों के विशेष रोग स्वीकार किये गए हैं। आंशिक असमर्थता अस्थायी अर्थात् थोड़े दिनों के लिए भी हो सकती है और स्थायी अर्थात् हमेशा के लिए भी हो सकती है। इसी प्रकार पूर्ण असमर्थता भी कुछ समय के लिए अर्थात् अस्थायी अथवा सदैव के लिए अर्थात् स्थायी हो सकती है।

यदि काम करने वाला व्यक्ति चोट से केवल ७ दिन तक ही असमर्थ रहे तो उसे कोई हर्जाना नहीं मिल सकता। जब दुर्घटना से ७ दिन से अधिक के लिए असमर्थता हो तो मजदूर को कानून में दिये हुए अनुसार हर्जाना मिलना है। कानून में हर्जाने की जो रकम निर्धारित की गई है, वह वेतन के अनुसार है। दुर्घटना होने पर चोट खाने या मरने वाले को नीचे लिखे अनुसार हर्जाने की रकम दी जावेगी —

जो खाने वाले मजदूर या मासिक वेतन या मजदूरी	प्रीड की श्रुत्यु होने पर	स्थायी पूर्ण असमयता होने पर [प्रीड की]	प्रीड की अस्थायी असमयता होने पर पखवारे [१५ दिन] म दी जाने वाली रकम
--	---------------------------	--	--

इससे अधिक	लेकिन इससे अधिक नहीं			
रुपये	रुपये	रुपये	रुपये	रुपये - आना
शून्य	१०	५००	७००	उमकी मासिक मजदूरी का आधा
१०	१५	५५०	७७०	५-०
१५	२०	६००	८४०	६-०
२०	२५	६५०	९१०	७-०
२५	३०	७००	१०००	८-०
३०	३५	७५०	१०९०	९-०
३५	४०	८००	११८०	१०-०
४०	४५	८५०	१२७०	११-०
४५	५०	९००	१३६०	१२-०
५०	५५	९५०	१४५०	१३-०
५५	६०	१०००	१५४०	१४-०
६०	६५	१०५०	१६३०	१५-०
६५	७०	११००	१७२०	१६-०
७०	७५	११५०	१८१०	१७-०
७५	८०	१२००	१९००	१८-०
८०	८५	१२५०	१९९०	१९-०
८५	९०	१३००	२०८०	२०-०
९०	९५	१३५०	२१७०	२१-०
९५	१००	१४००	२२६०	२२-०
१००	२००	२५००	४२००	३०-०
२००		४०००	६६००	३०-०

उपर दी हुई तालिका से यह स्पष्ट हो जाता है कि जहा तक प्रीड श्री पुरवों का सम्यन्ध है श्रुत्यु होने पर वेतन के अनुमार कम से कम ५०० और अधिक से अधिक ४००० र और स्थायी पूर्ण असमयता

पर कम से कम ७०० रुपये और अधिक से अधिक २६०० रु. हज़ाना मिल सकता है। प्रौढ़ों के अस्थायी असमर्थ होने पर प्रति पन्ध्रवारे अर्थात् १५ दिन के बाद एक रकम दी जाती है, जो १० रु. तक मासिक वेतन पाने वाले के लिए उसके मासिक वेतन की आधी (अर्थात् उसके पूरे मासिक वेतन हर्नाने में मिलता है) और तदुपरोक्त ५ रु. से ३० रु. तक है। अस्थायी असमर्थता होने पर ५ वर्षों तक यह पन्ध्रवारे की रकम मिलती रहेगी। यदि कोई व्यक्ति ५ वर्षों तक भी ठीक न हो तो उसकी असमर्थता स्थायी मान ली जावेगी। यदि ५ वर्षों से पूर्व ही अस्थायी असमर्थता स्थायी हो जावे तो मज़दूर को अस्थायी असमर्थता होने पर जो एक मुरत रकम मिलती है, उसमें से जितनी रकम उसे अस्थायी असमर्थता के काल में प्रति पन्ध्रवारे मिल चुकी है, वह कम कर दी जायगी। प्रौढ़ों की पूर्ण स्थायी असमर्थता होने पर जितनी एक मुरत रकम मज़दूर को मिलनी चाहिए, वह तो ऊपर दी हुई तालिका में है किन्तु प्रौढ़ों की "स्थायी आशिक असमर्थता" होने पर कितनी रकम दी जावेगी यह हिसाब लगा कर मालूम की जा सकती है। स्थायी आशिक असमर्थता से मज़दूर की काय क्षमता जितनी घट जावे, उसी अनुपात में उसे स्थायी पूर्ण असमर्थता होने पर मिलने वाली रकम का हिस्सा मिल जावेगा। उदाहरण के लिए किसी मज़दूर का जिसे ५० रु. मासिक मज़दूरी मिलती है, बाया हाथ कट जाता है तो वह स्थायी रूप से आशिक असमर्थ हो गया। कानून के अनुसार बाया हाथ कटने पर उसकी ६ % प्रतिशत काय क्षमता नष्ट हो गई। पूर्ण स्थायी असमर्थता होने पर उसे २१०० रु. प्रति मूति के मिलते। अस्तु बाया हाथ कट जाने पर उसे २१०० रु. का ६०% प्रतिशत अर्थात् १२६० रु. मिलेंगे। कौन सा अंग भग हो हो जाने पर कितनी काय क्षमता नष्ट होती है, उसकी भी एक तालिका एकत्र में दी हुई है जिसे हम आगे चल कर देंगे।

यदि अल्पवयस्क (१२ वर्ष और १५ वर्ष के बीच का आयु वाला) स्थायी रूप से पूर्ण असमर्थ हो जावे तो उसे एक मुरत १२०० रु.

मिलेंगे। फिर चाहे उसे जो कुछ भी मजदूरी मिलती हो। यदि अल्प वयस्क की भृत्य हो जावे तो उसके माता पिता या अभिभावकों को केवल २०० रु एक मुश्त मिलेंगे।

अस्थायी असमयता होने पर फिर चाहे वह आंशिक या पूरा हो, ऊपर दी हुई तालिका में जो पलवारों की रकम नियत है, वह प्रौढ़ मजदूरों को वेतन के अनुसार मिलेगी। अल्पवयस्क जब अस्थायी रूप से असमय हो तो उसको प्रति मास अपनी मासिक मजदूरी की आधी रकम इन्होंने मिलेगी। किन्तु यह मासिक इन्होंने की रकम ३० रु प्रति मास में अधिक नहीं हो सकती।

नीचे दी हुई तालिका में किसी श्रम के भंग होने पर जो स्थायी आंशिक असमयता होती है, उसमें होने वाली काय क्षमता की हानि का प्यौरा दिया हुआ है।

घोट

काय क्षमता की हानि प्रतिशत में

कोन्ही पर या कोन्ही से ऊपर दायें हाथ का नष्ट हो जाना	७० प्रतिशत
” ” ” ” दायें ” ” ”	६० प्रतिशत
कोन्ही से नीचे दायें हाथ का नष्ट हो जाना	६०
कोन्ही के नीचे से बायें हाथ का नष्ट हो जाना	५०
घुटने पर से या घुटने से ऊपर टांग का नष्ट हो जाना	६०
घुटने से नीचे टांग का नष्ट हो जाना	५०
स्थायी रूप से पूरा बहिरा हो जाना	५०
एक आँसु नष्ट हो जाने पर	३०
हाथ का अंगुली नष्ट हो जाने पर	२५
एक पैर की सब अंगुलियां नष्ट हो जाने पर	२०
अंगूठा एक पोरा [हड्डी का टुकड़ा] नष्ट हो जाने पर	१०
पैर का अंगूठा नष्ट हो जाने पर	१०
हाथ के अंगूठे के पास बाकी अंगुली के नष्ट हो जाने पर	१०

किसी अगुनी क नष्ट हो जाने पर

* प्रतिगत

किन दशाओं में मालिक हर्जाना देने को बाध्य न होगा

(१) जब कि छोट से पूण या आशिक रूप से मजदूर ७ दिन से अधिक के लिए असमथ न हो ।

(२) छोट उस समय लगी हो, जब कि मजदूर शराब या अन्य किसी नशीली वस्तु के प्रभाव में हो । अथवा मजदूर जानबूझ कर उन नियमों को तोड़े या भवहेलना करे कि जो बिराफकर उसकी सुरक्षा के लिए बनाये गये हो । अथवा कोई सुरक्षा यंत्र लगा हो उसका जानबूझ कर हटा दे । यदि वह यह जानता था कि यह यंत्र उसकी मशीन से रक्षा करने के लिये था तो वह क्षति पूर्ति के हजाने का दावा नहीं कर सकता ।

(३) यदि मजदूर अपने काम का धादकर दूसरे मजदूर के काम पर जाये ।

परन्तु यदि नरो की अवस्था में अथवा जानबूझ कर सुरक्षा के नियमों इत्यादि की अवहेलना करने पर छोट से मृत्यु हो जावे तो मालिक को हजाना देना होगा ।

यह तो पहले ही बतलाया जा चुका है कि इस एक्ट का सामन कमिश्नर करते हैं, जिन्हें प्रांतीय सरकार इन काम के लिए नियुक्त करती है । मृत्यु की सूचना पाने पर कमिश्नर ३० दिन के अन्दर मालिक से इस आशय का बयान देने को कह सकता है कि तिससे यह श्रात है कि वह हजाना की रकम देना स्वीकार करता है, या नही करता है । यदि मालिक अपनी जिम्मेदारी स्वीकार करता है तो वह हजाने की रकम कमिश्नर के पास उमा करेता है । कमिश्नर को मुक्त मजदूर के परिवार वालों को उसके उत्तक सहकार के लिए २५ रु परागा देने का अधिकार है । यदि मालिक हजाना देने की जिम्मेदारी लेना अस्वाकार करे तो कमिश्नर को यह अधिकार है कि वह मृतक व्यक्ति के आश्रितों को

यह सूचना दे कि वे हजाने का नशा करें। कमिश्नर को सारे मामले को मुनने और ठमका फैसला देने का भी अधिकार है।

मालिक और मजदूर यदि कोई दुघटना होने पर दी जाने वाली रकम के सम्बन्ध में आपस में व्यक्तिगत रूप से समझौता कर लें तो वह गैर कानूनी होगा, जब तक कि उसकी रजिस्ट्री कमिश्नर के यहाँ न हो जाये। कमिश्नर को यह अधिकार है कि इस प्रकार के समझौते की रजिस्ट्री कर ले। यदि वह इस बात से सन्तुष्ट हो जाये कि वह धोखे या दबाव से नहीं हुआ है। मृत्यु होने पर प्रत्येक मालिक को ठमकी सूचना कमिश्नर को देनी होती है।

१९३७ में कानून में जो सशोधन हुआ है, उसके अनुसार बड़े बड़े शोल्डर्स में साल को लादने, दोने और उतारने में यदि कोई खोट लगे या मृत्यु हो जावे तो भी यह कानून लागू होता है।

१९३६ के सशोधन के अनुसार यदि मजदूर मालिक का नोटिस पना भूल जाये या निर्धारित समय के अन्दर दावा न करे तो इससे ठमके हजाने का दावा करने का हक नष्ट नहीं हो जाता। हाँ, उस दशा में कमिश्नर को यह सताप हो जावे कि मजदूर ने प्राथना पत्र इस विश्वास में दिया था कि उसकी खोल गेमी है कि उसे कानून के अनुसार हजाना मिलना चाहिये था और वह प्राथना पत्र अस्वीकार हो गया; तब वह बिना नोटिस दिये ही ठम दावे को मुन सकता है। किन्तु मजदूर या मजदूर कायकताओं के लिये ठीक यही है कि वे हजाने का नोटिस मालिक को अवश्य दें।

मजदूरी अधायगी एक्ट (१९३६)

इस कानून का मुख्य उद्देश्य यह है कि मजदूरों को उतना क्षेत्र समय पर बाँटा जाये, उनके खर्च में से मतमाना कटौती न की जा सके, एक निश्चित रकम से अधिक जुमाना न किया जा सके। कानून की मुख्य धारणें नीचे लिखी हुई हैं —

(१) यह कानून फैक्ट्रियों और रेलों में लागू होता है और वे सब मजदूर आर कर्मचारी हमके अन्तगत आ जाते हैं जो २०० रु. मासिक से कम पाते हैं। जिन फैक्ट्रियों तथा रेलों में एक हजार व्यक्तियों से कम काम करते हैं और जिनमें एक हजार से अधिक काम करते हैं, उन्हें अपने कर्मचारियों को वेतन का समय व्यतात होने पर प्रमश ७ दिन और १० दिन के अन्दर मजबूत का धनन चुका देना चाहिए। जिस व्यक्ति को नौकरा से हटा दिया गया है, उसको निकाली जाने के दूसरे दिन तक उसका वेतन अवश्य मिल जाना चाहिए। वेतन या मजदूरी छुटी के दिन नहीं पायी जा सकती। काम के ही दिन बाटी जानी चाहिए। और वेतन का समय एक महीने से कितना दशा से अधिक नहा हो सकता। वेतन नकद रूपों में ही चुकाया जाना चाहिए। वस्तुओं में वेतन दान की मनाही है।

(२) कानून द्वारा जो कर्तव्य स्वीकृत है, उसके अतिरिक्त वेतन में से और अधिक कटौती नहीं हो सकती। यदि मालिक और कोई कर्तव्य करे तो वह गैर कानूना समझी जावेगी। जो कर्तव्य कानून द्वारा स्वीकृत है वे नीचे लिखी हैं —

जुमाना, गैरशाजिरी, मकान का किराया, आय कर, प्रावीडेंट फण्ड की किरत, अशुभतो रपया जो देना हो, मालिक ने जो रपया पेशगी दे दिया हो, सहाकारी समिति का कर्ज, और अन्य कोई सुविधा जो कि मालिक द्वारा मजदूर को पहुँचाई जावे।

(३) कानून द्वारा जुमाने का इस प्रकार नियंत्रण किया गया है —

(अ) बालको पर जुमाना करने की मनाही कर दी गई है।

(ब) जुमाने की रकम किरतों में या जुमाना करने के ६० दिन बाद समूल नहीं की जा सकती।

(क) किसी भी महीने में मजदूर के वेतन (जो उसने प्राप्त किया हो) में से चाय खाना प्रति रपया से अधिक जुमाना नहीं किया जा सकता।

(ख) जुमाने की वसूली में जो रकम इकट्ठी हो, वह मज़दूरों के इन व किमी काम पर ही व्यय की जा सकती है। जिसरी म्बीटृति मालिकों को सरकार से लेना आवश्यक है।

(ग) मालिकों के लिए यह आवश्यक है कि वे इस प्रकार का वृचनार्ये नोटिस बोर्ड पर लगा दें कि किन चीषों के लिए जुमाना होगा। वेन भूनों का उम नोटिस में कांड उल्लेख न हो, उनके लिए जुमाना करना गैर कानूनी है।

(घ) जब मालिक जुमाना करे तो मज़दूर को यह अवसर मिलना चाहिए कि वह जुमाने के विरुद्ध अपनी सफाट दे सके। और जो भी जुमाना किया जाय वह वेनन बाटने वाला एक रजिस्टर में दर्न करे।

(ङ) इस कानून की अवहेलना होने पर दण्ड का विधान है कि जो मालिक देरी से वतन बाँगे उन पर ५०० रु तक जुमाना हो सकता है। और गैर कानूनी जुमाना करने पर मालिक को जुमाने का नम गुना दण्ड देना हागा। जो मज़दूर मालिक के विरुद्ध भूठी शिषायत करेगा उम पर ५० रु तक दण्ड दिया जा सकता है।

यदि मज़दूर काम करने समय शराब के नशे म हो, या उमने जान-धूम कर उन मुरदा व नियमों की अवहेलना की हो, तो कि दुघटनाओं में मज़दूरों को बचाने के लिए धनाये गण हैं तो चोट लगने पर वह मज़दूर हनाना पाने का णवा नहीं कर सकता।

(५) नहा तक फैक्वरियों का सम्प्रघ है, फैक्वरी इन्स्पेक्टर इसका शासन करते हैं। रेजों में लगे हुए कमचारिया तथा मज़दूरों के लिए प्रान्ताय सरकार पृथक् इन्स्पेक्टर नियुक्त कर सकती है।

हडतालों तथा औद्योगिक शान्ति बनाये रखने में सम्बन्धित कानून

प्रथम योरोपीय महायुद्ध (१९१८) के उपरान्त भारतीय कारखानों में हडतालों की घाद सा आगत। प्रत्येक औद्योगिक क्द्र में लम्बा लम्बी हडताले हुई और उनमें धर्षा को बहुत हानि पहुँची। अनपव औद्योगिक

शांति बनाये रखने के लिए १९२६ में हड़ताल कानून (Trade Disputes Act) बनाया गया।

हड़ताल कानून १९२६

इस कानून का मुख्य उद्देश्य ऐसे साधन उत्पन्न करना है, जिनसे औद्योगिक झगड़ शांतिपूर्वक बिना हड़ताल के निष्पत्तों, और बिजली, पानी रेलवे, इत्यादि जन उपयोगी कारखानों या धंधों में यथापक हड़ताल करना जुर्म बना दिया जाय। तथा राजनैतिक हड़ताल गैरकानूनी कर दी जाये। कानून की मुख्य धारों नीचे लिखी हैं --

इस कानून के द्वारा केन्द्रीय तथा प्रान्तीय सरकारों को यह अधिकार द दिया गया है कि यदि कोई हड़ताल हो रही हो या हड़ताल होने की आशंका हो तो उस झगड़े को तब करने के लिए सरकार "समझौता बोट" या अन्य अदालत नियुक्त करे। सरकार बोट या अदालत का रिपोर्ट का प्रकाशित कर सकती है।

१) जन उपयोगी धंधों जैसे रेलवे, जहाज़ तथा नावों, टूमगावों डक, तार, तथा टेलीफोन, शक्ति, रोशनी, तथा जल के कारखानों तथा स्वास्थ्य और सफाई के काम में लगे हुए मजदूरों के द्वारा बिना १४ दिन का नोटिस दिये हड़ताल करना गैर कानूनी है। साथ ही मालिक भी बिना १४ दिन का पेशगी नोटिस दिये द्वाराबरोध (Lock out) नहीं कर सकते। यदि इस कानून की मजदूर अवहेलना करें तो उन्हें एक महीने की सजा या २०० रु जुर्माना या दोनों ही किये जा सकते हैं। यदि मालिक इस कानून की अवहेलना करें तो उन्में पर १००० रु जुर्माना या एक मास का कारावास या दोनों ही किये जा सकते हैं।

(२) जो हड़तालें राजनैतिक या साधारण हो और औद्योगिक झगड़े से सम्बन्ध न रखती हों और जिनका उद्देश्य समाज का घोर कष्ट पहुँचाना हो, वे गैर कानूनी घोषित कर दी गई हैं। इस प्रकार की हड़तालों में भाग लेने के लिए प्रास्तावित करने वालों को ३ महीने का

कारावास या -०० रु का जुमना या नोना हा किया जा सकता है। जो मज़दूर इस प्रकार की गैर कानूना हदतालो में भाग लेने से इन्कार करेंगे कानून ने उनके साधारण मज़दूर समझो व अधिकारो को सुरक्षित कर दिया है। अर्थात् मज़दूर समझो पमे मज़दूरों का अपना सदस्यता स हा नहीं सकती।

(४) हम एक क अन्तगत केंद्रीय सरकार का समझौता अधिकारा (Conciliation officer) नियुक्त करने का अधिकार दे दिया गया है। यह अधिकारी मालिक और मज़दूरों के बीच में समझौता कराने का प्रयत्न करते हैं।

वर्कर्स इंडस्ट्रियल कानून (१९८)

वर्कर्स का कांसेसो सरकार ने १९८ में इंडस्ट्रियल सम्बन्धी एक प्रोविडेंटरी कानून बनाया। जिसका मुख्य उद्देश्य मालिक और मज़दूरों के बीच समझौता कराने के लिए साधन उपस्थित करना, प्रांत के बड़े और मग्न धरो म मज़दूरों का नैकर रूपने में मनमानी न होने देना, और बिना नोमिन्सिये हुए इंडस्ट्रियल या द्वारावरोध करन का मनाहा करना है। इस कानून का यही मुख्य उद्देश्य है कि जब तक समझौता करने के सारे प्रयत्न विफल न हो जायें, तब तक इंडस्ट्रियल न होने दी जाय। १९२३ के इंडस्ट्रियल कानून में जनप्रयोगी धरो में जो नोमिन्सिये का केंद्र लगाइ गइ था, वर्कर्स कानून में प्रत्येक धध के लिये लगा गइ है। इसकी मुख्य धारायें नीचे लिखा है -

(१) हम कानून के द्वारा औद्योगिक मगहों को नथ करन के लिये तथा मिल मालिक और मज़दूरों के बीच समझौता कराने के लिए बहुत समुचित प्रबंध किया गया है।

प्रांतिय सरकार का लकर आफिसर मुख्य समझौता कराने वाला (पथ) है। किंतु सरकार सिमा विरोध भगदे का निपटारा करन के लिये विरोध समझौता कराने वालों को नियुक्ति कर सकता है। यदि समझौता कराने

घालों से झगड़ा न निपट और वे असफल हो जावें तो सरकार समझौता बोर्ड स्थापित कर सकती है। एक्ट के अन्दर इस बात की भी सुविधा कर दी गई है, कि यदि दोनों पक्ष राजी हों और अपनी स्वीकृति लिखकर दें तो उनका झगड़ा तय करने के लिये किसी ऐसे व्यक्ति को नियुक्त कर दिया जाये, जिसे कि दोनों पक्ष चाहें। कुछ दशाओं में झगड़ा औद्योगिक पचायत अदालतों के सामने भी भेजा जा सकता है। इस प्रकार एक्ट के अन्तगत औद्योगिक झगड़ों को निपटाने के लिये मुख्य समझौता कराने वाला (लेबर आफिसर) विशेष समझौता कराने वाले, समझौता बोर्ड, स्वयं नियोजित पक्ष, औद्योगिक पचायत अदालत इत्यादि समझौता कराने के साधन उपलब्ध कर दिये गये हैं।

(२) प्रांतीय सरकार को यह अधिकार है कि वह लेबर आफिसर की नियुक्ति करे, जो कि मजदूरों के हितों की रक्षा करे और यदि उनका और मालिकों का कोई झगड़ा हो, तो यदि मजदूर अपना प्रतिनिधित्व भेज सकें तो उस दशा में उनका प्रतिनिधित्व करे।

(३) एक्ट के अन्तगत उन प्रश्नों को दो भागों में विभक्त कर दिया गया है, जिनको लेकर मालिक और मजदूरों में झगड़ा होता है। वे इस प्रकार हैं। पहले भाग में निम्नलिखित प्रश्नों को रक्खा गया है -

(अ) मजदूरों का वर्गिकरण-उदाहरण के लिए स्थायी, अस्थायी, अर्पेंटिस, प्रोमोशनर, और बढ़ती मजदूर।

(ब) मजदूरों के काम के घंटे, छुट्टियां, तनखाह का दिन और मजदूरी की रेट इत्यादि की सूचना देने का ढंग।

(क) शिफ्ट में काम करने का आयोजन।

(ख) हाजरी और दरी से छानने के सम्बन्ध में नियम।

(ग) छुट्टियां, छुटी दन लेने के नियम, शर्तें, छुट्टियां कौन मजदूर करेगा इत्यादि।

(घ) कारखाने में खोज का उत्तरदायित्व, और फाटका से छुमने के सम्बन्ध में नियम।

(द) अस्थायी रूप से कारखाने त्रुट हो जाने पर मालिकों और मजदूरों के अधिकार और दायित्व ।

(च) नौकरों का समाप्त होना । मालिक तथा मजदूरों का एक दूसरे को नोटिस देना ।

(छ) अवांछनीय चरित्र के लिए मुअत्तिल करने तथा नौकरी से हटाने के सम्बंध में नियम ।

(ज) मजदूरों के साथ मालिक अथवा उसके कमचारियों के दुर्व्यवहार से उन्नी रक्षा करने के उपाय ।

दूसरे भाग में निम्नलिखित प्रश्नों का समावेश है ।

(अ) स्थायी अथवा अर्ध स्थायी रूप से मजदूरों की संख्या में कमी करना ।

(ब) किसी विभाग में अथवा विभागों में स्थायी अथवा अर्ध स्थायी रूप से मजदूरों की संख्या को बढ़ाने की मांग ।

(क) किसी कमचारी को नौकरी से हटाना जो कि इस कानून के अन्तर्गत बने हुए स्टैंडिंग आर्डर के विरुद्ध हो ।

(ख) रेशनलाइजेशन तथा अन्य उन्नत तरीकों का कारखाने में उपयोग करना ।

(ग) सिफ्ट सिस्टम में परिवर्तन करना, उसको बंद करना इत्यादि जो कि स्टैंडिंग आर्डर के अनुसार न हो ।

(घ) मजदूर सभाओं को स्वाकार करना या स्वाकृति को वापस लेना ।

(ङ) फौड पुरानी सुविधा जो कि मजदूरों को प्राप्त हो, उसको वापस लेना या किसी पुरानी परम्परा में परिवर्तन करना ।

(च) अनुशासन सम्बंधी नये नियमों का प्रचलन करना और प्रचलित नियमों में परिवर्तन करना ।

(छ) मजदूरी और सप्ताह के काम के कुल घण्टों को निर्धारित करना ।

इस कानून के प्रचलित होने के दो महीने के अन्दर मिला मालिकों को प्रथम भाग के सभी प्रश्नों के सम्बंध में नियम बनाकर लेबर कमिश्नर

के पास भेजना आवश्यक है। लेबर कमिश्नर का उन नियमों पर विचार करने और मजदूरों इत्यादि सभी पक्षों में गव्य करके तय करने का अधिकार है। जब उन नियमों के सम्बन्ध में अन्तिम समझौता हो जाय तब वे रजिस्ट्रार के पास रजिस्ट्री के लिए भेज दिये जाते हैं। भाग १ के सम्बन्ध में इन नियमों को स्टैंडिंग आर्डर कहते हैं। स्टैंडिंग आर्डरों के सम्बन्ध में यदि मजदूरों को कोई आपत्ति हो तो उन नियमों के प्रचलित होने के १५ दिनों के अन्दर उन्हें अपनी आपत्ति लेबर कमिश्नर के पास भेजनी चाहिए। लेबर कमिश्नर के फैसले के विरुद्ध स्टैंडिंग आर्डरों के सम्बन्ध में औद्योगिक अदालत या पंचायत में अपील की जा सकती है। लेकिन एक बार नियमों के अन्तिम रूप से तय हो जाने पर ६ महान तक उनमें कोई परिवर्तन नहीं हो सकता। यदि मालिक या मजदूरों में से कोई एक उन नियमों में परिवर्तन कराना चाहे तो उसे दूसरे पक्ष तथा लेबर कमिश्नर, लेबर आफिसर, अथवा विशेष समझौता कराने वालों को नोटिस देना होगा। यदि १५ दिनों के अन्दर दोनों पक्षों में कोई समझौता हो जाता है तो उस समझौते की एक प्रति लेबर कमिश्नर, लेबर आफिसर तथा रजिस्ट्रार को रजिस्ट्रेशन के लिए भेजी जानी चाहिए। यदि दोनों पक्षों में कोई समझौता न हो सके तो नानिम्बन वाला पक्ष नोटिस देन के २१ दिनों के अन्दर लेबर कमिश्नर को मार मामला का व्योरा (लिखित) भेजेगा। जब मजदूरों के सम्बन्ध में लिखित व्योरा भेजा वेगा तो प्रान्तीय सरकार उस मजदूरों का महत्ता के अनुसार उसे तय करने के लिए मुख्य समझौता कराने वाले, विशेष समझौता कराने वाले, अथवा समझौता बोर्ड के पास भेजेगा। समझौता कराने वालों को उस मामले की जांच करके दस महानों के अन्दर और अधिक से अधिक ४ महानों के अन्दर अपनी रिपोर्ट भेजनी चाहिए। यदि समझौता न हो जाय तो समझौता कराने वालों का समझौते का रजिस्ट्री करवा देना चाहिए और यदि समझौता न हो सके तो उन्हें उस मामले का पूरा रिपोर्ट (कि समझौता क्यों नहीं हुआ) प्रान्तीय सरकार को भेजना चाहिए। प्रान्तीय

सरकार उम रिपोर्ट को जनता की जानकारी के लिए प्रकाशित कर लेगी।

(४) स्टैंडिंग आर्डर के सम्बंध में अन्तिम निर्णय या समझौता होने से पूरा अथवा समझौता हो जाने पर ६ महीने व्यतीत हो जाने के पूर्व, अथवा हड़ताल करने से पहले आवश्यक नोटिस न देने पर अथवा समझौते का व्यवस्था जो कि कानून द्वारा बनाई गई है उसके पूरा हुए बिना ही यदि मजदूर हड़ताल करें तो वह गैर कानूनी होगी।

इसी भांति बिना स्टैंडिंग आर्डर के सम्बंध में समझौता हुए अथवा समझौता होने पर एक वर्ष व्यतीत हो जाने के पूर्व अथवा बिना पूरा सूचना दिये कोर्ट परिवर्तन करने पर अथवा समझौते की व्यवस्था को पूरा हुए बिना यदि मिल मालिक द्वारा शोध (कारखाना बंद कर दें) करें तो वह गैर कानूनी होगा।

(५) एक के अनुसार जो ट्रेड यूनियन (मजदूर संघों) सरकार से स्थापित हैं वे औद्योगिक झगड़ों में मजदूरों का प्रतिनिधित्व कर सकती हैं। इन ट्रेड यूनियनों को तान समूहों में राखा गया है।

(घ) वे ट्रेड यूनियनों जिनके सदस्यों की संख्या उस घे में लगे हुए मजदूरों की पांच प्रतिशत से कम नहीं है, रजिस्ट्रार को प्रार्थना पत्र भेज सकती हैं और वे क्वालीफाइड ट्रेड यूनियन घोषित कर दी जावेंगी।

(ब) वे ट्रेड यूनियनों जिनके सदस्यों की संख्या उस घे में लगे हुए मजदूरों की पांच प्रतिशत से कम नहीं है और जिनको उस घे में २५ प्रतिशत मालिकों या ट्रेड यूनियनों ने स्वीकार कर लिया हो, प्रथम पत्र दे सकती हैं और वे 'रनिग्ड ट्रेड' यूनियन घोषित कर दी जावेंगी।

(क) एक यूनियन जो 'रजिस्टर्ड यूनियन' है और समस्त मजदूरों का २५ प्रतिशत संख्या पिछले ६ महीने में उमही सदस्य रहा है वह 'प्रतिनिधि यूनियन' 'Representative Union,' घोषित कर दी जा सकती है।

रजिस्ट्रार को यह अधिकार है कि वह किसी यूनियन को रजिस्ट्रार

करना अस्वीकार कर दे यदि उसे यह प्रिवांस हा जाय कि रजिस्ट्रार का प्राथना पत्र मजदूरों के हित में नहीं वरन मालिकों के हित में है। यह विधान इस लिए बनाया गया है कि मिल मालिकों द्वारा प्रात्याहित "कंपनी यूनियनों" की स्थापना न हो सके। इन तीनों प्रकार की ट्रेड यूनियनों को यह अधिकार दिया गया है कि वे उन आद्योगिक भगदों में जिनमें कि उनका यथेष्ट सदस्यों का सम्बन्ध है अपने प्रतिनिधि भेजें। एक्ट के अनुसार मालिक इन ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों से भगदों के सम्बन्ध में बात चान करने के लिए बाध्य है। यद्यपि एक्ट मिल मालिकों को प्रत्यक्ष रूप से इन ट्रेड यूनियनों को स्वीकार करने के लिए विवश नहीं करता परंतु अप्रत्यक्ष रूप से मिल मालिकों को एक्ट ने ट्रेड यूनियनों को स्वीकार करने के लिए विवश कर दिया है।

(६) एक्ट के अन्तर् इस बात का भी प्रवचन कर दिया गया है कि मिल मालिक किसी मजदूर या कर्मचारी को ट्रेड यूनियन के काय न भाग लेने के कारण किसी बड़ा हानि नहीं पहुँचा सकते। कोई मालिक किसी व्यक्ति को ट्रेड यूनियन में काम करने के कारण निराल नहीं सकता और न उसकी अवनति हा कर सकता है।

इस कानून का अवहेलना करने पर कानून के अन्तर् कगोर दण्ड की व्यवस्था है।

इस कानून में १९४१ में एक महत्त्वपूर्ण संशोधन कर दिया गया है। कुछ धर्मों में भगदों उठ सदा होने पर "पंचायत" अतिनाय कर दी गई है और प्रांतीय सरकार को यह अधिकार दे दिया है कि यदि किसी औद्योगिक भगद से जनता का घोर कष्ट हो या धर्मों का बहुत हानि हो तो वह उस भगदों को पंचायत या औद्योगिक अदालत के सुपुर्द कर दे।

भारतीय ट्रेड यूनियन एक्ट १९४६

१९२६ में बकिंगहम मिल्स में हड़ताल कराने पर उक्त मिल के

मजदूर सम्बन्धी कानून

मालिकों ने मद्रास लेबर यूनियन के पदाधिकारियों के विरुद्ध मुकदमा दायर कर दिया था और अदालत ने उनके विरुद्ध डिग्री दे दी थी। तब से ही ट्रेड यूनियन को कानूना सरक्षण दिलवाने के लिए प्रयत्न किया गया और १९२६ में उक्त कानून बना। इस कानून का उद्देश्य ट्रेड यूनियनों को कानूनी दना देना और उन्हें हड़तालों के सम्बन्ध में फौजदारी तथा माल के जुर्म से मुफ्त कर दना है। उसका मुख्य धारार्थ नाचे लिखी हैं।

(१) मजदूरों की कोई भी सम्था ट्रेड यूनियनों के रजिस्ट्रार को रजिस्ट्री करने के लिए प्राथना पत्र भेज सकता है और यदि रजिस्ट्रार को इस बात का सतोप हो जाये कि वह मस्य ट्रेड यूनियन का कार्य करने के लिए बनाई गई है तो वह उसकी रजिस्ट्री करने के उपरांत उसे एक रजिस्ट्री का प्रमाण पत्र देगा।

(२) ट्रेड यूनियन के साधारण कोष में से रुपया केवल ट्रेड यूनियन के वास्तविक कार्यों के लिए ही व्यय किया जा सकता है। अन्य कार्यों के लिए साधारण कोष में से धन व्यय नहीं किया जा सकता।

(३) ट्रेड यूनियन राजनीतिक कार्यों के लिए एक विशेष राजनीतिक कोष स्थापित कर सकती है और अपने सदस्यों से उसके लिए चढ़ा ले सकती है। किन्तु यदि कोई सदस्य उस राजनीतिक कोष में चढ़ा न करना चाहे तो उसको ट्रेड यूनियन की मददगता से हटाया नहीं जा सकता।

(४) जो ट्रेड यूनियन रजिस्टर्ड हैं उनके विरुद्ध हड़ताल के सम्बन्ध में कोई मुकदमा नहीं चलाया जा सकता।

(५) कम से कम ट्रेड यूनियन के चांथे पदाधिकारी स्वयं मजदूर होने चाहिये जो कि उस धंध में कार्य करते हों निम्नका सम्बन्ध ट्रेड यूनियन में है। यह व्यवस्था इस लिए की गई है कि निम्नसे बाहर के व्यक्ति ट्रेड यूनियन को न हथिया लें।

(६) प्रत्येक ट्रेड यूनियन को अपना हिमाय रजिस्ट्रार के पास प्रतिवर्ष भेजना पड़ता है। उक्त पदाधिकारियों में यदि कोई परिवर्तन हो

अथवा नियमा म कोई परिवर्तन हो तो उसकी सूचना भी दनी जाती है।

इस एक्ट के बन जाने से ट्रेड यूनियनों का कानूनी दर्जा बहुत ऊँचा हो गया है। अम्बड् हड़ताल कानून ने तो ट्रेड यूनियनों को और भी अधिक महत्व प्रदान कर दिया है। अम्बड् हड़ताल कानून ट्रेड यूनियनों के स्वाभाविक विकास में बहुत सहायक सिद्ध हो रहा है।

मजदूरों की सुख सुविधा सम्बन्धी कानून

फैक्टरी एक्ट में सफाई, स्वास्थ्य, सुरक्षा इत्यादि के सम्बन्ध में जो विधान कर दिया गया है, तथा जो मजदूरों की सुख सुविधा के कार्य स्वतंत्र रूप से मित्त माजिक अपने कारखानों में करते हैं, उनको छोड़कर मजदूरों की सुख सुविधा के सम्बन्ध में यदि कोई कानून है तो वह मजदूर श्रमियों के बचा उत्पन्न होने के समय उन्हें सचेतन छोड़ा देने के सम्बन्ध में है। १९२६ में सत्र प्रथम अम्बड् म मेजरनिंग बेंनीफिट एक्ट बना (जो १९३४ में संशोधित हुआ) इसके उपरान्त हमारा मध्यप्रान्त (१९३०) मद्रास (१९३२) तमिलनाडु (१९३६) मयुक्तप्रान्त (१९३८) बंगाल (१९३९) आसाम (१९४०) के केंद्रीय सरकार का कोयले की खानों सम्बन्धी एक्ट (Mines Workers Benefit Act 1941) बनाये गये। केंद्रीय सरकार का खानों सम्बन्धी मानव लाभ एक्ट अभी केवल कोयले की खानों में लागू है।

इन कानूनों की मुख्य मुख्य बात लगभग एवसी है। इन कानूनों के अनुसार प्रत्येक माजिक को खी मजदूर को चिसने फैक्टरी या खान में लगातार एक निश्चित समय तक काम कर लिया है (अधिकतर प्रांतों में यह अवधि ६ महिन की है) बच्चा खान से पहले और बाद को एक निश्चित अवधि (४ सप्ताह पहले और ४ सप्ताह बाद को) की छुटी दनी होगी और छुटी के समय कुछ अलाउन्स गता होगा। कितनी अवधि तक लगातार काम करने पर खी मजदूर छुटी अलाउन्स की हड़दार हो जावेगी, छुटी बधा होने से पहले और बाद कुछ मिलकर

किन्तु मजदूर को होगी और छुट्टी के समय में कितना अलाउन्स मिलेगा, यह भिन्न भिन्न षटों में भिन्न है, परन्तु मूल विधान समी में एक ही है । नीचे भिन्न भिन्न प्रावों के कानूनों का व्योरा दिया जाता है ।

भिन्न-भिन्न प्रान्तों में मानृत्व लाभ कानून

नाम प्रांत	अवधि जिसमें लगातार काम करने पर स्त्री मजदूर अलाउन्स और छुट्टी की अधिकारी हो जाती है	मानृत्व लाभ देने का अधिक से अधिक समय	मानृत्व लाभ का दर
	महीने	मजदूर	
१ बम्बई	६	८	८ आना प्रति दिन या औसत दैनिक मजदूरी जो भी कम हो
२ मिथ	६	८	
६ मध्यप्रांत बंगाल	६	८	ऊपर के अनुसार
४ अजमेर मेरवाड़ा	१२	६	" "
२ आसाम	२	८	" "
६ मद्रास	२	७	८ आना प्रतिदिन
७ त्रेहली	६	८	ऊपर के अनुसार
८ मयुक्त्तप्रांत		८	८ आना प्रतिदिन या औसत दैनिक मजदूरी जो भी अधिक हो ।
९ बंगाल	६	८	ऊपर के अनुसार

मद्रास और बंगाल मानृत्व लाभ कानूनों में एक विशेषता यह है कि उनमें इस बात का भा समावेश कर दिया गया है कि यदि मालिक स्त्रा मजदूर को मानृत्व लाभ के देने से बचने के लिए नौकरी से हटा दे तो उसको दण्ड दिया जावे । मद्रास कानून में यह विधान किया गया है कि मालिक बचा होने के ३ महीने पहले स्त्री मजदूर को नौकरी से हटाने

अन्तगत इस धात का विधान है कि यदि कोई व्यक्ति किराया, म्यान, रेलवे स्टेशन, या बंदरगाह में इस उद्देश्य से घूमता हो कि वह अपना स्वयं मजदूरा से वसूल करगा तो उसको ६ महीने तक की सजा हो सकती है। यह कानून १९४० में मशौरीत हो गया है। अत्र आर भा कड़ा के साथ महाजन का उस स्थान का घेना चिन्त कर दिया गया है, न कि मजदूर को उसका वेतन मिलता है। साथ ही रल, डाक, तार, बिजली इत्यादि जन उपयोगी धधा और समुद्री जहाजों पर काम करने वालों का भी इस कानून के अन्तर्गत सरक्षण प्रदान कर दिया गया है।

पञ्चायत वर्जदारी कानून (१९३४)

पञ्चायत कानून में एक ऋणी व्यक्ति (judgment debtor) जिसके ऋण के सम्बन्ध में न्यायालय ने फैसला दे दिया है, ऋण चुकाने में असमर्थ होने पर कर्द नहीं किया जा सकता। वह केवल उस दशा में कर्द किया जा सकता है कि जब वह उस ऋण को जो कि उसकी चुकाने की क्षमता के अन्दर है, अपनी उस सम्पत्ति को बेचकर चुकाने से इनकार करता है जो कि कुर्क हो सकता है।

केन्द्रीय सिविल प्रोसीजोर एक्ट मशौधन कानून १९३८

इस कानून के अन्तर्गत ऋणी व्यक्ति को उस समय तक कर्द नहीं किया जा सकता, जब तक यह प्रमाणित न हो कि वह अपने स्थान को छोड़ कर अदालत के क्षेत्र के बाहर जाना चाहता है, अथवा वह बड़माना से अपनी सम्पत्ति को किसी दूसरे के नाम करता है जब कि ऋणी व्यक्ति उस सम्पत्ति को बच कर ऋण की चुकाने की क्षमता रखता है, जो कि कुर्क का जा सकता है, निससे कि अदालत का फैसला काय रूप में परिणित न हो सके।

केंद्राय कानून केवल उद्योग धर्मों में काम करने वाले मजदूरों के ही लिये लागू नहीं है, बल्कि सभी वर्गों के लिए लागू होता है। निसका न्यायालय ने फैसला हो चुका है।

देशी राज्या के मजदूर कानून

ब्रिटिश भारत में मजदूर सम्बन्धी कानून बनने से देशी राज्यों पर भी प्रभाव पड़ा और कुछ देशी राज्यों ने मजदूर कानून बनाये हैं। अधिकांश देशी राज्यों में आज भी मजदूर कानून नहीं है। ज्ञान में बढ़ने का बात यह है कि ब्रिटिश भारत में जब से राष्ट्रीय आन्दोलन प्रचल हुआ और उसके फलस्वरूप मजदूरों में भी वर्ग चेतना का उदय हुआ तब से क्रमशः पूर्वीपति अपनी पत्नी ब्रिटिश भारत में न लगा कर देशी राज्यों में लगा रहे हैं। देशी राज्यों में आज तक कानून नहीं है। मजदूर कानून या तो है ही नहीं और यदि है भी तो उनका कारगरता से पालन नहीं होता। देशी राज्यों में मजदूर आन्दोलन नाम मात्र को भी नहीं है और यदि कहीं मजदूर संगठन हैं भी तो वे अशक्त हैं क्योंकि नरेश मजदूरों के संगठन को कभी भी सहन नहीं करते। पूर्वीपति बहुधा नरेश को प्रति वष कुछ रकम देते हैं या कम्पनियों में उनका हिस्सा देते हैं। राज्य के मंत्री इत्यादि उनके टायरों में होते हैं। ऐसी तरह में यदि राज्य में मजदूर पकट हों भी तो उनका शक्ति से कभी पालन नहीं होता। यहाँ सब कारण है कि पिछले बीस वर्षों में देशी राज्यों में बड़ा तथा मजदूरिय स्यापित हुई है और आज भी हो रहा है। उनमें कुछ देशी राज्यों में ब्रिटिश भारत के कानूनों के आधार पर मजदूर कानून बनाये हैं—उनमें मुख्य राज्य नीचे लिखे हैं—मैसूर, बड़ौदा, हैदराबाद, इंदौर, राधनकोर और कोचीन। इनमें अधिकांश नियामकों के कानूनों में ६० बड़े काम की आज्ञा दी हुई है।

१९३० में भारत सरकार ने देशी राज्यों के सम्बन्ध में एक पत्र लिखा था। उस समय कुछ देशी राज्यों में मजदूरिय, श्रम, शान्ति, या श्रम या श्रमगाह थे किन्तु केवल २० में नाम मात्र के मजदूर कानून बन चुके थे। १९३० के उपरान्त देशी राज्यों में बहुत तेजी से मजदूरों की स्थापना हुई है। अब तो छोटे से छोटे राज्यों में भी मजदूरों के मजदूरियों

की स्थापना का काम चल रहा है और लगभग सभी राज्यों में जहा रेल कारखाने खुलते जा रहे हैं। यद्यपि इन वर्षों में मजदूर कानून भी बहुत से राज्यों में बन चुके हैं परन्तु फिर भी अधिकार देगा राज्यों में कोई मजदूर कानून नहीं है। जहाँ मजदूर कानून है भी वे ब्रिटिश भारत के कानूनों की तुलना में बहुत ही पाछे हैं। फिर उन कानूनों का भी ठीक तरह से पालन नहीं होता। अस्तु यह स्पष्ट है कि जहाँ राज्यों में मजदूरों की दशा और भी दयनीय है।

उपसंहार

द्वितीय मन्तव्य (१८३८ ४५) में कुछ कारखानों में जहा युद्धाप योगी बन्धुओं का नियम होता था अस्थायी रूप से काम के घंटों को बढ़ा कर ६० प्रति सप्ताह कर दिया गया था कोयले की खानों में स्त्रियों को पृथ्वी के अन्दर काम करने की छाना दे दी गई किन्तु युद्ध जलित मरूट टलते ही, यह अस्थायी छूट फिर वापस ले ली गई।

यही नवें युद्ध के उपरान्त जहा देश की औद्योगिक उन्नति की अनेक योजनाय उपस्थित की चारही हैं जहा मजदूर कानूनों में भी आवश्यक सुधार और परिवर्तन करने की चेष्टा की चारही है। १९४५ के नवम्बर दिसम्बर मास में भारत सरकार के तत्कालीन मजदूर मन्त्रालय और अम्बेडकर की अध्यक्षता में जो सरकार, मिल मालिकों तथा मजदूरों के प्रतिनिधियों का त्रिदलीय सम्मेलन हुआ था, उसमें काम के घंटों को ५४ से घटा कर ४८ करने, न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने, तथा अन्य कानून बनाने की बात तय हुई थी। अस्तु यह आशा है कि नवीन पैक्टरी एक्ट में काम के घंटे घटा कर ४८ कर दिये जावेंगे तथा न्यूनतम मजदूरी कानून अवरय बन जावेगा।

अस्तु जहा तक बाहर से लेवने से ज्ञात होता है, भारतीय मजदूर-कानून अन्य देशों की तुलना में पीछे नहीं हैं। परन्तु केवल कानून बन जाने से ही मजदूरों को पूरा संरक्षण मिल जाये यह आवश्यक नहीं है।

कानूना का पायद्वी कैसी होती है, इस पर मजदूरों की दशा बहुत कुछ निर्भर रहता है। खेद के साथ कहना पड़ता है कि भारत में मजदूर कानूनों को पायद्वी कगेरता के साथ नहीं होता। पहले तो भारतीय मजदूर पूर्ण रूप से स्वगठित नहीं हैं, इस कारण फैक्ट्रियों के अन्दर कानूनों का अवहलना रोकने का साधन ही निराल है। दूसर, सरकार द्वारा मनानीत फैक्ट्री इन्स्पेक्टर इतने कम हैं कि वे फैक्ट्रियों का सखा भाति निरीक्षण नहीं कर पाते। वर्ष में एक बार या दो बार निरीक्षण होने से कानून का ठीक पाबदा होना कठिन है। जो कारखाने छोटे-छोटे नगहो अर कस्बा में हैं, वहा फैक्ट्री इन्स्पेक्टर मिल-मैनेजर का अतिधि हाता है, उनको मन्वारा का उपयोग करता है, फिर वह फैक्ट्री का अज्ञता फिरता निरीक्षण करता है। दशरराज्यो म तो निरीक्षण केवल एक दिग्वावा मात्र होना है। तासरे, यदि कोठ गैर कानूनी बात पकड़ी भा गइं ता भी बहुत हल्का दण्ड दिया जाता है। बहुवा ता चेतावना कर छाड़ दिया जाता है। जेवर कमोशन तक को यह बात स्वीकार करना पड़ी कि भिन्न भिन्न प्रान्तो म कानूनों की पायद्वी एक-सो नहीं होता। बिहार, उद्दामा और आन्ध्र म अत्यधिक नामा बरतो जातो है। यही नहीं, अधिकार प्रान्तो में बार बार एक ही जुर्म करने पर भा नाम मात्र का जुर्माना होता है।

आवश्यकता हम बात को है कि प्रत्येक न्थान म कुछ गैर-सरकारा फैक्ट्री निरीक्षण नियुक्त किये जाव और उन्हे फैक्ट्रियों के निरीक्षण का अधिकार दिया जाव। साथ ही कानून की अवहलना होने पर कड़ा म दण्ड दिया जाव। तमो मजदूरों को उचित मरक्षण मिल सकता है।

हम सम्बन्ध में एक बात और भा ध्यान देव याग्य है कि आग अज्ञ कर भिन्न भिन्न प्रान्तो और दशरराज्यो म यदि मजदूर कानूनों म अधिक भिन्नता हो गइं ता वह कानून का प्रगति को राक देगा। उदाहरण के लिए यदि एक प्रान्त का सरकार अधिक प्रगतिगात्र है और पड़ामी देशी राज्य अथवा प्रान्त के मजदूर कानून पिछड़े हुए हैं तो प्रगतिशील प्रान्त ही अध्यागिक उन्नति रक सकतो है। यहाँ की पूजी अन्ध न्थानों पर

जाकर लगेगी। ऐसी दशा में दो प्रान्तों या देशी राज्यों के मजदूरों की दशा में बहुत भेद हो जावेगा, जो कि उचित न होगा।

एक और भी समस्या है, जिसकी ओर अभी तक किमी ने मा ध्यान नहीं दिया है। भारत में फैक्ट्रिया के धन्दर काम करने वालों की सख्या बहुत कम है। खेती के मजदूरों, छोटे छोटे काम धर्यों में काय करने वालों की सख्या बहुत ही अधिक है, किन्तु अभी तक उनको कोई कानूनी सरक्षण नहीं मिला है।

सन् १९४६ के कुछ नये कानून

काम के घटे

१९४६ में मजदूरों से सम्बन्धित कई कानून पास हुए, उनमें सब से महत्वपूर्ण १९३४ के फैक्ट्री एक्ट का संशोधन था। इस कानून के अनुसार कारखानों में काम के घर्ष को २४ प्रति सप्ताह से घटा कर ४८ कर दिया गया और मासमा कारखानों में काम के घर्षों को ६० से घटा कर ७० कर दिया। किन्तु प्रांतीय सरकारों को यह अधिकार द दिया गया कि यदि वे चाहें तो किसी धंधे को इस नवोन कानून से मुक्त कर सकती हैं। अर्थात् यदि प्रांतीय सरकार चाहे तो किसी धंधे विशेष को पूर्ववत् २४ घंटे प्रति सप्ताह काम करने की अनुमति द सकती है। इस कानून की एक अन्य धारा से ओवरटाइम (निर्धारित काम के घंटे से अधिक) काम लेने पर दुगने रेट से मजदूरी देने की व्यवस्था की गई है। अभी तक यदि ओवरटाइम काम लिया जाये तो केवल द्वादही दर से मजदूरी दी जाती थी। किन्तु अब ओवरटाइम काम करने पर मजदूर को दुगन रेट से मजदूरी दनी होगी। कानून का उद्देश्य यह है कि ओवरटाइम काम न लिया जाये। यह कानून १ अगस्त १९४६ से लागू दिया गया।

सवेतन छुट्टी

उमसे पूर्व ही फैक्ट्री एक्ट का १९४६ में संशोधन हो गया था,

जिसको १ जनवरी १९४६ में लागू किया गया। इस कानून के अनुसार प्रांतीय सरकारों को अधिकार दिया गया कि वे मजदूरों को मवेतन छुट्टी देने के सम्बन्ध में नियम बनावें। इस कानून के अन्तर्गत प्रांतीय सरकारों ने नियम बनाकर प्रत्येक कारखाने में मजदूरों को वष में १० दिन की छुट्टी देने का नियम बना दिया है। एक वर्ष में मजदूरों को १० दिन की मवेतन छुट्टी मिलती है, किन्तु निम्न मजदूर ने कारखाने में एक वर्ष पूरा नहीं किया, उस मजदूर को यह अधिकार नहीं है अर्थात् उसे मवेतन छुट्टी नहीं मिल सकती। दूसरे शब्दों में नये मजदूर जब तक एक वर्ष पूरा न कर लें, तब तक वे दस दिन की मवेतन छुट्टी के हकदार नहीं होते। पुराने मजदूरों के सम्बन्ध में भी यह शर्त है कि यदि वे वष में १० दिन से अधिक गैरहाजिर होते हैं तो उनको १० दिन की वेतन सहित छुट्टी नहीं मिलती।

न्यूनतम मजदूरी मिल

भारत सरकार ने जनवरी १९४६ में न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने के उद्देश्य से एक बिल तैयार किया, जो कि मजदूर मजदूरी तथा मिल मालिक मजदूरों के पास उनकी सम्मति के लिए भेजा गया है। इस बिल के अनुसार समा उद्योग धर्मों, व्यापार तथा खेती में काम करने वालों का न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जायेगी। कानून उन जाने के उपरान्त जो वष के अन्दर प्रांतीय सरकारें प्रत्येक धर्म और खेती में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर देंगी। न्यूनतम मजदूरी कितनी निर्धारित होगा, इसका निर्णय करने के पुरे प्रांतीय सरकार कमेटीयों विगवगा, चिनमें मजदूरों तथा मिल मालिकों के बराबर प्रतिनिधि होंगे। ऐसा आगा है कि शीघ्र ही भारत में न्यूनतम मजदूरी कानून बन जायेगा।

भारत सरकार की पंचवर्षीय योजना

१९४६ के अंत में भारत-सरकार ने मजदूरों की दशा में सुधार करने की दृष्टि से एक पंचवर्षीय योजना तैयार की और उसको मिल

मालिकों तथा श्रमजीवी समस्याओं में रुचि रखने वालों के पास सम्मति के लिए भेगा। इस पंचवर्षीय योजना के तैयार करने में भारत सरकार को १९३१ के शाही जेयर कमीशन का मजदूरों के स्वास्थ्य तथा उनकी कार्यक्षमता का यान के लिये का गई रिपोर्टों तथा 'रेन कमेटी' की रिपोर्ट से विशेष प्रेरणा मिली थी। १९४४ में भारत सरकार ने उद्योग वर्धों में लगे हुए मजदूरों की मजदूरी, उनकी नौकरी की शर्तें तथा रहने के मकानों की समस्या को आज करने के लिए कमेटी बिराई की। इस कमेटी ने ३८ धर्मों को तब का शर मजदूरों से सम्बन्धित बहुत ही उपयोगी शर मूल्यवान सामग्री इकट्ठी की। कमेटी ने नीचे लिखे दोष पाये, जिनका दूर करना निता त आवश्यक है। १ अधिकांश वर्धों में मजदूरी का दर बहुत नीचा है। २ धर्मों में नौकरी का शर्तें तथा मजदूरों की दर का कोड एक मापदण्ड [स्टैंडर्ड] निर्धारित नहीं है। ३ मजदूरों के भत्ते का अलाउन्स भी एक समान सब जगह और सब धर्मों में नहीं दिया जाता। ४ मजदूर भरता करने उनकी उन्नति तथा उनकी परस्परतगी की पद्धति बहुत ही दोषपूर्ण है, जिससे घसखोरी को प्रोत्साहन मिलता है और मजदूरों का शोषण होता है। ५ जिस दशा में मजदूरों को कारखानों में काम करना पड़ता है, वह अत्यन्त अव्यक्तनीय है और मजदूरों की कार्यक्षमता तथा उनके स्वास्थ्य को नष्ट करता है। इसका मुख्य कारण यह है कि फैक्ट्रियों कानूनों की अवहेलना होती है और उनके अ तगत कारखानों का ठीक निरीक्षण तथा देखभाल नहीं होती। ६ जब मजदूर बीमार होते हैं तो उनकी चिकित्सा का उचित प्रबंध नहीं है और न उनका बीमारी के भत्ते देने की ही व्यवस्था है। ७ रहने के मकानों का समस्या अत्यन्त विकट है मजदूरों का नारकीय जीवन व्यतीत करने पर विवश होना पड़ता है।

कमेटी की उन्नत रिपोर्ट ने भारत सरकार के ध्यान का विशेष रूप से आकर्षित किया और उसने मजदूरों का जगत् म सुधार करने के उद्देश्य से उन्नत पंचवर्षीय यानना तैयार की।

इस पंचवर्षीय योजना में मजदूरों की सभी प्रमुख समस्याओं पर विचार किया गया है,—अर्थात् मजदूरों, काम के घट, फैक्टरियों में काम रिक्त प्रकार होता है, वहां की रक्षा कैसी है, रहन के मकानों की समस्या, चिकित्सा, सामाजिक सुरक्षा (Social Security) सम्बंधी उपाय, मजदूरों और मालिकों का सम्बंध इत्यादि । पंचवर्षीय योजना में केवल कारखानों में काम करने वाले मजदूरों के बारे में ही विचार नहीं किया गया है, वरन् खेती, जागो (चाय इत्यादि के) व्यापारिक फर्मों तथा इमारतें बनाने के काम में लगे हुए मजदूरों के बारे में भी विचार किया गया है । उक्त योजना में मजदूरों से सम्बन्धित सभी तथ्यों, श्रौंकों को इकट्ठा करने तथा प्रकाशित करने की व्यवस्था है । इस योजना के अन्तर्गत इन्डियन लेबर कांफरेस, स्टेडिंग लेबर कमेटिया और कोयले, जूट, सूतीय चाय के जागो तथा इति नियमित धर्मों के लिए इन्डस्ट्रियल कमेटिया बिल्ड जावगी । इन समस्याओं का मुख्य उद्देश्य मजदूर समस्याओं का अध्ययन करना और उनकी रक्षा को किस प्रकार सुधारा जा सकता है, इस सम्बंध में सुझाव उपस्थित करना है ।

न्यूनतम मजदूरी बिल (१९४६)

१९४६ में जब मजदूरों का अत्यंत दुःख ही उठा और महंगाई के फलस्वरूप देश में हड़तालों का ताता सा लग गया, तब भारत सरकार ने अपनी पूव घोषणा के अनुसार एक न्यूनतम मजदूरी बिल तैयार किया और उसको मिन मालिकों के संधों के पास भेजा । इस बिल के अन्तर्गत सभी उद्योग घधा, व्यापार तथा कृषि में भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की व्यवस्था है । इस बिल में इसका विधान है कि भारत सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी कानून बना दिये जाने पर प्रांतीय सरकारें धर्मों तथा खेती में काम करने वाले मजदूरों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दे । कितनी मजदूरी निर्धारित की जाये, इसका निर्णय करने को प्रांतीय सरकारें कमेटिया बिल्डेंगी, जिनमें चाहे सभ्य

मिल मालिकों के तथा घाघे सदस्य मजदूरों के प्रतिनिधि होंगे।

यह बिल एसेम्बली में उपस्थित कर दिया गया है किंतु उस पर विचार नहीं हो सका है। आशा है कि शीघ्र ही भारत में सभी घाघा में न्यूनतम मजदूरी कानून लागू हो जावेगा।

हड़ताल सम्बन्धी बिल

यह तो पहले ही कह चुके हैं कि बम्बई में हड़ताल सम्बन्धी कानून १९३८ में बना था। १९४६ में कानून का संशोधन किया गया और वह केवल वस्त्र ध्ययमाय में ही नहीं, वरन् सभी धर्मों में लागू कर दिया गया।

याद का मध्यप्रांत, सयुक्तप्रांत और मद्रास को प्रान्तीय सरकारों ने बम्बई के मद्रास हड़ताल सम्बन्धी कानून बनाने की इच्छा प्रकट की। मध्यप्रांत ने तो एक कानून बना भी दिया। किन्तु भारत सरकार ने जब बम्बई के सदृश एक हड़ताल सम्बन्धी कानून बनाने की घोषणा की तो सयुक्तप्रांत तथा मद्रास ने अपने बिल थापस ले लिए।

भारत सरकार का हड़ताल सम्बन्धी बिल (१९४६) बम्बई हड़ताल सम्बन्धी कानून पर आधारित है। इस बिल पर एसेम्बली में यथेष्ट बहुमत होने के उपरान्त उसे मिलेक्ट्र कमेटी के सुपुर्द कर दिया गया है और आशा है कि वह शीघ्र ही एकट के रूप में आ जावेगा।

इस कानून के अनुसार दो नयीन संस्थाओं की स्थापना की जावेगी। इन संस्थाओं का कार्य हड़तालों को रोकना और मिल मालिकों तथा मजदूरों के झगड़ों को निपटाना है। पहली संस्था 'घर्ष कमेटी' होगी जिसमें मजदूरों और मिल-मालिकों के प्रतिनिधि होंगे। दूसरी संस्था का नाम 'औद्योगिक ट्रिब्यूनल' है। इसके सदस्यों की योग्यता हाई कोर्ट के जजों का योग्यता के समान होगी। इस कानून के अंतर्गत सरकार का यह अधिकार होगा कि वह किसी भी झगड़े को ट्रिब्यूनल के पास फैसले के लिए भेज दे अथवा पंच नियुक्त कर दे और उनके फैसले को दोनों पक्षों पर लागू कर दे। 'घर्ष कमेटी' का कर्तव्य यह होगा

कि जो भी कोई नवीन परिवर्तन कारखाने में होगा अथवा यदि मजदूरों की कोई मांग होगी तो सबसे पहले वह 'वर्क्स कमेटी' के मामले उपस्थित की जावेगी। यदि वहा कोई समझौता न हो सकेगा तो फिर सरकार उस ऋगडे को पब के सुपुर्द कर देगी अथवा ट्रिब्यूनल को फैसले के लिये दे ढेगी, तब तक दोनों पक्ष क्रमशः द्वारावरोध अथवा हड़ताल नहीं कर सकेंगे।

मजदूर सघा की स्वीकृति मन्वन्धा विज्ञ (Trade Union Recognition Bill)

१९४६ में भारत सरकार ने ट्रेड यूनियनों की स्वीकृति क मवध में एक विज्ञ एमेन्डली में उपस्थित किया था। जब विज्ञ पर बहस हो रही थी तो कुछ सदस्यों ने जातिगत ट्रेड यूनियनों की स्वीकृति के प्रश्न को भी उठाया। परन्तु अधिकार धारा सभा के सदस्यों का मत था कि जातिगत मजदूर सघ मजदूरों के हितों के विरुद्ध होंगे। अस्तु, हिन्दू अथवा मुस्लिम मजदूर सघों की स्वीकार न किया जावे। यह विज्ञ मिलेक्ट कमेटी को विचार के लिए दे दिया गया है और आशा है कि शाय ही कानून बन जावेगा।

कैन्टीन विज्ञ

भारत सरकार ने एक विज्ञ इस आशय का केन्द्राय धारा सभा में उपस्थित किया है कि निम्न कारखाने में २५० मजदूरों से अधिक काम करते हो, उहा कैन्टीन अवश्य स्थापित किये जायें। साथ ही, इस विज्ञ के अन्तगत प्रान्तीय सरकारों को यह भी अधिकार दे दिया गया है कि वे कैन्टीन किस प्रकार के हों, उस मन्वन्ध न भी निपट कर दें।

मजदूर राजकीय बीमा कानून (Workmen's State Insurance Act 1946)

१९४६ में एक अत्यन्त महत्वपूर्ण कानून बनाया गया, जिसके लिए

तीन वर्षों से तैयारियां हो रही थीं। मजदूरों के स्वास्थ्य के बीमों के सम्बन्ध में जो योजना थी, उसको कार्यरूप में परिणत करने के लिए वह एक पान किया गया है। मजदूरों के इस 'स्वास्थ्य बीमा एक' के अन्तर्गत सभी म्थाया अथवा वय भर चलने वाली फॅक्टोरियों में काम करने वाले कर्मचारी—फिर गृहे व शारीरिक परिश्रम करते हा अथवा नहा, चाहे व म्थाया मजदूर हों अथवा थोड़े दिनों के लिए रखे गये हों—बीमा के लाभ के अधिकारी हैं। मौममी कारखानों को इस कानून से मुक्त कर दिया गया है। इस बीमा कानून के अन्तर्गत यदि कोई मजदूर बीमार हो जावे, मजदूर स्त्री के बच्चा उत्पन्न हो और काम करते समय मजदूर को थोटा लग जाय तो मजदूर को कुछ अलाउन्स दिया जावेगा। जिन मजदूरों का स्वास्थ्य बीमा डू गया है, उनके बीमार पन्ने पर सरकार द्वारा स्थापित विशेष अस्पताला म उनकी चिकित्सा कराड जावेगा। एक वक्ममैन इन्शुरन्स कोड स्थापित की जावेगी जो कि बीमा सम्बन्धी ढावों का फैसला करगी। इसका प्रबन्ध एक कारपोरेशन क सुपुड किया जावेगा, जिसका निमाण केन्द्रीय व्यवस्थापिका सभा द्वारा होगा। कारपोरेशन का कार्य एक केन्द्रीय बोड करेगा और स्वास्थ्य कोष (Health Fund) उमके अधिकार में रहगा। यह केन्द्रीय बोड उन मजदूरों को, जिनके ढावों को स्वीकार कर लिया जावेगा उस स्वास्थ्य कोष म से निधारित अलाउन्स देगा। इस काय के लिए एक कोष (फंड) स्थापित होगा, जिनमें मिल मालिक और मजदूर दोनों हा धन देंगे। जिन मजदूरों को इस आना प्रति दिन से कम मिलता है, उनको इस कोष म कुछ ढना न हागा। इस कानून के अनुसार यत्रपि केन्द्रीय बोड प्रांतीय सरकारा और केन्द्रीय सरकार से दान स्वाकार कर सकेगा, किन्तु सरकार भी नियमित रूप से इस कोष में अपना हिस्सा देगी, ऐसा कोई विधान नहीं ह।

फैक्टरी कानून का संशोधन और परिवर्धन

अभी कुछ दिन हुए भारत सरकार ने वर्तमान फैक्टरी एक्ट में संशोधन और परिवर्धन करने के उद्देश्य से जनता का सूचनाय एक नया फैक्टरी बिल प्रकाशित किया है, जो गांधी हा कानून बनकर भारतीय कारखानों पर लागू होगा। भविष्य में भारतीय कारखानों का नियंत्रण हमें कानून के अन्तर्गत होना रहेगा, इस कारण उसके संबंध में भारतीय मजदूरों का समझौते का अध्ययन करने वाले पाठकों तथा मजदूर कार्यकर्ताओं को पूरी जानकारी प्राप्त कर लेना आवश्यक है। इसी उद्देश्य से हम उसके मुख्य धाराओं का यहाँ विवरण करेंगे। यह कानून संभवत एक परिशिष्ट १९४८ से लागू होगा, जो १९३४ के पुराने कानून को रद्द कर देगा। नये फैक्टरी कानून में नीचे लिखे विषय परिवर्तन किये गये हैं।

पहला परिवर्तन तो फैक्टरी की भाषा में ही किया गया है। अभी तक फैक्टरी घट म्यान माना जाता था कि जिसमें यांत्रिक शक्ति का उपयोग किया जाने और जहाँ २० या उससे अधिक व्यक्ति काम करते हों। इस नये कानून के अनुसार उन मयानों को भी अब फैक्टरी घोषित कर दिया जाएगा जहाँ यांत्रिक शक्ति का उपयोग न होता हो किन्तु २० या उससे अधिक व्यक्ति काम करते हों। इनका दूसरे शब्दों में यह अर्थ हुआ कि बहुत से कारखाने फैक्ट्रियों का श्रेणी में आ जावेंगे और उनके मजदूरों का फैक्टरी कानून का भरण प्राप्त हो जावेगा।

अभी तक अनियंत्रित धंधों (unregulated industries) में फैक्टरी एक्ट की व्याप्य, कान के घंटे, रोगनी, हवा के सम्बन्ध में जो धाराएँ लागू नहीं होती थीं, वे भी लागू होंगी, क्योंकि अनियंत्रित कारखानों तथा काम के स्थानों की दूरा अत्यन्त न्यनीय है। इसके

अतिरिक्त नये फैक्टरी कानून में मौसमी और स्थायी कारखानों के भेद को समाप्त कर दिया गया है। अब मौसमी कारखानों तथा स्थायी कारखानों में काम के घंटे इत्यादि में कोई अन्तर न रहेगा।

नये फैक्टरी कानून में एक महत्वपूर्ण परिवर्तन यह है कि प्राइम पुरष का न्यूनतम आयु १७ वर्ष से बढ़ा कर १८ वर्ष कर दी गई है और बालक मजदूरों की आयु १२ वर्ष से बढ़ा कर १३ कर दी गई है। इसका अर्थ यह हुआ कि १८ वर्ष की आयु से कम का स्वयं प्रीट नहीं माना जावगा और उसे पूरे ८ घंटे काम नहीं करने दिया जावगा और १३ वर्ष की आयु से कम का बालक कारखानों में काम न कर सकेगा। बालक मजदूरों के काम के घंटे को नये फैक्टरी कानून में २ से घटा कर ४½ कर दिया गया है। प्रांतिय सरकारों को यह भी अधिकार दे दिया गया है कि खतरनाक धंधों के लिए यदि वे चाहें तो बालक मजदूरों की न्यूनतम आयु को १३ वर्ष से भी अधिक कर दें।

सब से अधिक परिवर्तन वर्तमान एक्ट के उस अध्याय में किया गया है, जिसका सम्बन्ध मजदूरों के स्वास्थ्य और सुरक्षा से था। नये एक्ट में एक अध्याय के स्थान पर तीन अध्याय हैं,—१ स्वास्थ्य, २ सुरक्षा, ३ मजदूरों का हितवधन। अभी तक कानून में कारखानों की सफाई, हवा, रोशनी, तापक्रम, खतरनाक गद्दी धूल, चिनगारियों, लपेटों और तेज चमक से मजदूरों का रक्षा करने के सम्बन्ध में कोई स्पष्ट विधान नहीं था। जो कुछ भी थोड़ा संरक्षण मजदूरों को दिया गया था, वह बहुत कुछ फैक्टरी इन्स्पेक्टरों की इच्छा पर छोड़ दिया गया था। इसका परिणाम यह होता था कि कारखानों में अत्यधिक तापक्रम, लपट तथा चमक और गद्दी धूल के कारण मजदूरों के स्वास्थ्य को अपार हानि होती थी। इसके अतिरिक्त आँखों की रक्षा, फ्लू एन्ड, विध्राम गृह शिशु पाठन गृह नहाने घोंने की सुविधाओं तथा मजदूरों की सुरक्षा के सम्बन्ध में भी वर्तमान कानून में समुचित विधान नहीं था। अब इन महत्वपूर्ण प्रश्नों के

रम्यत्र में जा भा उपधारायें हैं, उनको बिलकुल स्पष्ट कर दिया गया है। इस सब के लिए निश्चित मानदंड निर्धारित कर लिये हैं, जिन्हें प्रत्येक कारखाने को करना हा होगा। अब फैक्टरी इन्स्पेक्टर के हाथ में यह बात नहीं था गट है कि यदि आवश्यक समझे तो मिल मैनजर को प्रान्ता के कि अमुक सुविधा मजदूरी को दी जावे।

इस बिल में कारखाना का इमारती के सम्बन्ध में भी विशेष ध्यान रक्खा गया है। वायु, रोगनी इत्यादि का समुचित प्रबंध तभी हो सकता है, जब कि कारखानों का इमारतें ठीक प्रकार से बनी हों। अतएव इस बिल के अन्तगत प्रान्तीय सरकारों को अधिकार दे दिये गये हैं कि वे इमारतों के सम्बन्ध में नियम बनावें और उन्हें लागू करें। इस बिल के अनुसार प्रान्तीय सरकार को यह अधिकार प्राप्त है कि वह इस प्रकार का नियम बनादे कि किसी भी नये कारखाने की इमारत बिना प्रांतीय सरकार की आज्ञा के नहीं बनाई जावगी और न वर्तमान इमारतों में कोई वृद्धि बिना प्रान्तीय सरकार का आज्ञा के की जावगी। प्रान्तीय सरकार कारखानों का इमारतों के नक्शे तैयार करायेगी और उनका प्लान किम प्रकार का हो यह भी निर्धारित करेगी। प्रत्येक कारखाने को प्रांतीय सरकार से लायसंस लेना होगा। लायसंस के प्रायनामत्र के साथ इमारत का प्लान तथा नक्शा इत्यादि भेजना होगा। इसका परिणाम यह होगा कि इमारतों के अप्रमाण बने होने से कारखानों में जो वायु तथा रोगनी का कमा रहता है और मजदूरों के लिए खतरा रहता है वह बहुत कुछ दूर हो जावेगा।

बिल में संघेत्त छुट्टियों के बार में भी परिवर्तन हुआ है। मन्त्र सुविधा को दृष्टि में रखते हुए संघेत्त छुट्टियां (वर्ष में १० दिन की) वर्ष में एक साथ न लेकर दो बार में ले सकेगा, साथ ही, वर्ष में २० दिन बिना अधिकारियों की आज्ञा प्राप्त किये अनुपस्थित रहने पर भी वह निकाला नहीं जा सकेगा।

इसमें कोई संदेह नहीं कि इस प्रकार के इन कानूनों के

स्वास्थ्य, सुरक्षा और हित में वृद्धि होगा। यह कानून उनमान फैक्टरी एक्ट से अछा है, परंतु इसमें एक कमी है। जब तक फैक्ट्रियों के निरीक्षण का उचित प्रबंध न हो, तब तक कानून में विगप काम नहीं होगा। इसके लिये आवश्यकता इस बात की है कि प्रत्येक औद्योगिक केन्द्र में श्रवैतनिक फैक्टरी निरीक्षक भी रखे जावें जो सम्माननीय व्यक्ति हो और मजदूरों के शुभचिन्तक हो।

ट्रेड डिस्प्यूट्स एक्ट १९४७

१९४७ में भारत सरकार ने ट्रेड डिस्प्यूट्स एक्ट बनाकर मिल मजदूर तथा मिल मालिकों के मजदूरी का कम कराने का प्रयत्न किया है। इस कानून का उद्देश्य यही है कि कारखानों में हड़ताल तथा द्वारावरोध को जहां तक हो कम किया जावे, जिससे उत्पादन पर बुरा प्रभाव न पड़े और उद्योग क्षेत्रों में शान्ति रहे।

इस कानून के अनुसार प्रांतीय सरकार किसी भी कारखाने के मजदूरों तथा मालिकों के झगड़ को निबटाने के लिये एक समझौता कराने वाला अधिकारी नियुक्त कर सकती है। यदि वह अधिकारी समझौता कराने में असफल रहे तो सरकार उस झगड़ को पूरा जांच करने के लिये तथा निणय करने के लिये एक एडजुडिकेशन बोर्ड बिरग सकती है। बोर्ड की जानकारी के लिये तर्हियां को समझौता करने के लिए एक औद्योगिक अदालत भा विगड जा सकती है। बोर्ड के निणय का किमा किमा तर्हा में सरकार दोनों पक्षा पर भी लागू कर सकता है, उन्हें उस फमले को मानना हा हागा। जिस समय समझौता अफिमर समझौता कराने का प्रयत्न कर रहा हो अथवा बाड मामले का जाँच कर रहा हो, उस समय हड़ताल करना गैर कानूना होगा। जो जनहित के घडे हैं अथवा जो मूलभूत घडे हैं, उनमें हड़ताल करने से पूर्व सरकार को सूचना टनी होगी। इस प्रकार धपो में हड़तालों पर अधिक प्रतिबंध लगा दिये गये हैं।

इस कानून के द्वारा मजदूरों के हड़ताल करने के मालिक अधिकार

पर कुठारावात हुआ है, यही इसका सबसे बड़ा दोष है। यद्यपि सरकार का रूढ़ मजदूरी की ओर सहानुभूतिपूर्ण है और इस कानून के अन्तर्गत जो फैसले किए गए हैं, उनमें मजदूरों के हितों का ध्यान भी रखा गया है। फिर भी मजदूरों को उनके इस अधिकार से वंचित किए जान का समर्थन नहीं किया जा सकता।

न्यूनतम मजदूरी कानून

फरवरी १९३८ में भारतीय पार्लियामन्ट ने न्यूनतम मजदूरी बिल स्वीकार कर लिया और अब वह शांति ही कानून के रूप में देश में लागू होगा। देश के आर्थिक इतिहास में मजदूरों को नियमित रूप से न्यूनतम मजदूरी दिखाने का यह पहला प्रयास है। मजदूरों का देश को दखत हुए यह प्रयास अत्यन्त प्रशंसनीय कहा जावेगा, यदि इस कानून के अन्तर्गत उचित नियम बनें और उनका कड़ाई से पालन किया गया। किन्तु यदि न्यूनतम मजदूरी का अर्थ लिया गया कि एक प्रौढ़ को उतनी मजदूरी दी जाये कि वह किसी प्रकार अपना पेट मात्र भर सके अर्थात् वह केवल अपने शरीर की रक्षा मात्र कर सके तो इससे अधिक लाभ न होगा। न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय सरकार को इस बात का ध्यान रखना चाहिए कि एक प्रौढ़ की मजदूरी कम से कम इतना हो कि जा उमकी कुशलता को बढ़ाने में सहायक हो और उसके परिवार के पालन-पोषण के लिए पर्याप्त हो।

स्वीडिश बिल के मुख्य अंग नाचे त्रिखे हैं —

प्रान्तीय सरकार तथा केंद्रीय सरकार को उन उद्योग श्रेणियों में, जिनका बिल में सूची दी हुई है, न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का अधिकार होगा। न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के लिए सरकार सलाहकार समिति तथा उप-समिति नियुक्त करेगी। केंद्रीय सरकार प्रान्तीय सरकारों के न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी कार्यों को सम्बद्धित करने के लिए केन्द्रिय सलाहकार बोर्ड स्थापित करेगी। न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी मिलने के दावों का निराकरण करने के लिए आयोजन

किया जावेगा ।

प्रमुख धंधों के अतिरिक्त नीचे लिखे धंधों में भी न्यूनतम मजदूरी कानून लागू होगा — ऊना गलीचे, अथवा कम्बल बनाने के कारखाने, चावल, आटा धार दालों का मिलें, बीड़ा बनाने का धंधा, मोटर बसों पर काम करने वाले, सड़क और मकानों का कार्य करने वाले, अमात्य तथा चमड़े की वस्तुएँ बनाने का उद्योग तेल परन का मिलें, लान्च और अभ्रक का उद्योग, खेत मजदूर अथवा खेती में काम करने वाले, तथा गीशाखाया इत्यादि में काम करने वाले श्रमिक । प्रांतीय सरकारों को उल्लिखित उद्योगों के अतिरिक्त अथ उद्योगों को भी सूची में सम्मिलित कर लेने का अधिकार दे दिया गया है ।

इस कानून के बन जान से लगभग १० करोड़ श्रमिकों पर प्रभाव पड़ेगा । इस कानून के अंतर्गत लगभग ७ करोड़ कृषि श्रमिकों के जीवन स्तर में परिवर्तन होने की सम्भावना है । इसमें काई सदेह नहीं कि खेती में लगे हुए मजदूरों तथा छोटे मोट पुत्रक धंधा में लगे हुए मजदूरों की सरक्षण प्रदान करने के कारण इस कानून का बहुत व्यापक प्रभाव होगा । परन्तु यह सब तभी होगा जब कि न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय उदार दृष्टिकोण रखा जाय और जो भी मजदूरी निर्धारित की जावे, उसको कड़ाई से लागू किया जाय ।

पू जीपतियो ने अभी से इसका, विरोध करना आरम्भ कर दिया है और वे कहने लगे हैं कि इससे धंधों का उत्पादन घट्य वर जावेगा, देश में धंधा की अवनति होने लगेगी, उद्योग धंधे इस भार का सहन नहीं कर सकेंगे और वे बन्द हो जावेंगे । इससे उत्पादन में कमी आवेगी और देश में उत्पादन सक्र उपस्थित हो जायगा इसका उत्तर माननीय श्रम मंत्री ने अने शर्दा में दिया है । ' जो उद्योग धंध अवन मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी नहीं दे सकते, वे वास्तव में श्रमिकों के शोषण पर चरित हैं और राष्ट्र के हित में उन्हें बन्द ही हो जाना चाहिये । यदि राष्ट्र को किसी ऐसे धंधे की आवश्यकता है तो सरकार उसको आर्थिक

सहायता देगी।" इससे सरकार की दृढ़ता प्रगट होती है। आशा है कि सरकार भविष्य में इसी दृढ़ता से उस नियम को लागू करेगी।

यहां यह कह देना आवश्यक है कि पूंजीपतियों का विरोध सत्य के आधार पर 'नहीं' है। यदि मजदूरों को मजदूरी अग्रिक मिलेगा तो उनका जीवन-भर ऊँचा होगा और उनकी कुशलता में वृद्धि होगी। इसके परिणाम यह होगा कि उत्पादन-व्यय नहीं बढ़ेगा। बहुत से अन्य देशों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का यही परिणाम हुआ है। किन्तु इस बात की आवश्यकता है कि खेत मजदूरों और फुत्कर छोटे मोंटे धर्मों में लगे हुए मजदूरों को भी समन्वित कर दिया जावे, नहीं तो असमन्वित होने की दशा में उह न्यूनतम मजदूरी कानून का पूरा लाभ नहीं मिल सकेगा। इसके अतिरिक्त इस बात की भी आवश्यकता है कि देशी राज्यों में भी यह कानून लगाया जावे। देशी राज्यों में मजदूरों की दशा प्रान्ता के मजदूरों से भी गड़ जाती है।

छठा—परिच्छेद

मजदूरों के रहने के मकान

मजदूरों के लिए रहने के मकानों का समस्या भारतवर्ष के लिए काइ नइ नहीं है। प्रत्येक आधोगिक देश में यह समस्या उठ खड़ी हुइ है। पिउले पचाम वर्षों में जगातार ग्राम निवासो जन समूह बड़े बड़े शौचो गिक तथा ध्यापारिक कन्द्रों का शोर बहना रहा है। यही कारण है कि यम्बड, कलकत्ता, मद्रास, कराचा, कानपुर, लाहोर, दिल्ली, नागपुर, जबलपुर, मद्रास, नमरोदपुर आदि बड़ा तथा से बड़त श्रिये और दम्बन डेम्बने इन केंद्रों की जनसंख्या कइ गुनी हो गइ। इन बड़े बड़ नगरों में मजदूरों के रहने के लिए मकानों की समस्या ने भयकर रूप धारण कर लिया है। पगइ की कमी के कारण भूमि का मूल्य कल्पनातीत बढ़ गया है और

इसी कारण इन नगरों में वेदद भाड़ हो गई है। वस्तुस्थिति यह है कि वहा रहने के लिए मकान नहीं मिलते। एक कठिनाई यह भी है कि अभी तक उद्योग धर्मों की स्थापना बिना किसी सोच विचार और योजना के हुई है। कहा नये कारखाने स्थापित किये जाने चाहिये, इसका ध्यान किये बिना हा बड़े बड़े केन्द्रों के मध्य में कारखाने स्थापित किये जाते रह रहे हैं। इसका परिणाम यह होता है कि केन्द्रों के मध्य में जहा कि बस ही बहुत भाड़ होता है, बहुत बड़ी सत्या में मजदूर रहना चाहते हैं और मकानों की कमी विकराल रूप धारण कर लेता है। कलकत्ता, बम्बई, कानपुर, नागपुर, अहमदाबाद इत्यादि बड़े-बड़े श्राया गिक केन्द्रों को देखिये। ऐसा प्रतीत होता है कि मानो कारखानों के बनान में किसी को इस बात के ध्यान रखने की आवश्यकता ही नही थी कि कारखाना ऐसे स्थान पर बनाया जाय, जहा काफी जगह हो। यहा कारण है कि इन धर्मों की स्थापना से बड़े-बड़े केन्द्रों में अत्यधिक भीड़ गद्गी और बामारिया उत्पन्न होनी है। जहा धर्मों की स्थापना से इन केन्द्रों की सृष्टि, वभव, वाणिज्य और व्यापार में आरचय जनक उत्पत्ति हुई है वहां इन धर्मों के कारण श्रायोगिक केन्द्रों में दय, गद्गी बीमारी और भीड़ का बाहुल्य हो गया है। हां, जा कारखाने छोटे छोटे स्थानों पर स्थापित हुए हैं उदाहरण के लिए शकर, रई के पंच, नू के पंच इत्यादि, वहा मकानों की समन्या ऐसी विकट नहीं है।

भीड़

भारतवर्ष में इस सम्बन्ध में सरकारी जाच अभी तक कोई नहीं हुई है, इस कारण मकान में भाड़ का ठीक ठाक अनुमान करना कठिन है परन्तु जो भी पुत्कर जाच हुई है और उनसे जो कुछ ज्ञात हुआ है, वह हृदय को बेँपा देने वाला है। पिछली जनगणना के अनुसार बम्बई में ७० प्रतिशत मकानों में केवल एक कोठरी है। १९२१-२२ में लेबर आफिस में कुछ पारिवारिक बचत तैयार किये थे, उस जाच के अनुसार बम्बई में ६७ प्रतिशत मजदूर एक कोठरी के मकानों में

रहते थे और प्रत्येक कोठरी में ६ से ६ तक जीव रहते थे। कगनी में तो सारा मजदूर वर्ग ही एक कोठरी में ६ से ६ व्यक्ति प्रति कोठरी के हिसाब से रहता है। अहमदाबाद में ७३ प्रतिशत मजदूर एक कोठरी में रहते हैं। शाही मजदूर कमीशन का कहना था कि भारत के अन्य औद्योगिक केंद्रों के सम्बन्ध में इस प्रकार के आंकड़ प्राप्त नहीं हैं, परन्तु जो कुछ कमीशन ने देखा उससे उसका कहना था कि कलकत्ता, बानपुर, मद्रास इत्यादि सभी बड़े औद्योगिक केंद्रों में लगभग सभी मजदूर एक कोठरी के मकानों में रहते हैं। रहने के स्थान की इस कमी का मजदूरों के स्वास्थ्य पर भयंकर प्रभाव पड़ता है। सच तो यह है कि यह कष्ट बीमारियों के स्थायी शत्रु बन गए हैं और मजदूरों को इन स्थानों में नारीय जीवन व्यतीत करना पड़ता है। जिन लोगों ने इन स्थानों को नहीं देखा है, वे तो उनकी भयंकरता का कल्पना भी नहीं कर सकते। यह के पदों या टीन टाल दी जाती है, जिससे कि हवा और रोशनी घर में प्रवेश ही न कर सकें। हमारे मजदूर के रहने के स्थानों का यह एक साधारण चित्र है। सच तो यह है कि निम्न प्रकार के मकानों में भारतीय मजदूर रहता है, वे मनुष्य के लिए क्या, पशुओं के लिए भी उपयुक्त नहीं हैं। अब हम भिन्न भिन्न औद्योगिक केंद्रों के सम्बन्ध में कुछ विस्तार पूजक लियेंगे।

बम्बई

बम्बई में अधिकांश मजदूर "चालों" में रहने हैं। चाल एक लम्बा कोठरियों की पंक्ति को कहते हैं, जिसके सामने पतला बरामदा हाता है। यह दो-तान मजिल की होती है और एक दूसरे से मटी हुई बनी होती है। मकानों की दो पंक्तियों के बीच में एक गल्ले से अधिक जगह नहीं होती। इसका परिणाम यह होता है कि नीचे की मजिल तथा ऊपर की मजिलों के बीच के कमरों में न तो हवा पहुँचती है और न रोशनी है। इन चालों में अधिकांश में तो शौचगृह होते ही नहीं। दो चालों के

धीध में जो पतली सी गली होती है, उसमें ही टट्टियां होती हैं, वही शौचगृह का काम देती हैं। इतने अधिक व्यक्तियों के लिए शौचगृहों का उचित प्रबन्ध न होने के कारण और दूसरे उन सडासों की सफाई का प्रबन्ध ठीक न होने के कारण वहां घुरी दुर्गन्ध फैली रहती है। यदि पाठकों में से किसी को इन चालों में जाने का अवसर हो तो वह उस दुर्गन्ध को अधिक देर तक सहन नहीं कर सकता। दुर्गन्ध से बचने के कारण मजदूर अपनी विवक्रियों को, जो उसी पतली गली में खुलती हैं जिसमें टट्टियां होती हैं, बंद रखते हैं। इस कारण कोठरियों में हवा का प्रवेश नाममात्र को ही हो पाता है। केवल इतना ही सब कुछ नहीं है, इन मकानों का सारा कूड़ा भी इन्हीं पतली गलियों में फेंक दिया जाता है। मल मूत्र और कचर की सड़ाह भयानक दुर्गन्ध उत्पन्न करती है और सारे वायुमण्डल को विषेला बना देती है।

अभी तक विद्वानों ने भारत के औद्योगिक केंद्रों में मकानों की कमा के कारण होने वाली भीड़ का और उनमें रहने वालों की मृत्यु का सम्बन्ध निधारित नहीं किया है। किंतु श्री बरनट हर्स्ट महोदय ने बम्बई में जो रोज की थी, उससे उन्होंने यह प्रमाणित कर दिया है कि एक कोठरी के मकान में रहने वाले बच्चों की मृत्यु-संख्या (८० प्रतिशत) सबसे अधिक है। दो कोठरियों के मकानों में रहने वालों की ३२ प्रतिशत, तीन कोठरियों के मकान में रहने वालों की मृत्यु-संख्या १६ प्रतिशत और अस्पतालों में रहने वालों की मृत्यु-संख्या १६ प्रतिशत याने सबसे कम है। श्री बरनट हर्स्ट की रोज से यह स्पष्ट सिद्ध हो जाता है कि मकानों में अत्यधिक भीड़ होने के कारण मजदूरों के बच्चों की मृत्यु-संख्या में वृद्धि होती है। अस्तु, मकानों की समस्या इस दृष्टि से अत्यन्त महत्व की है। यदि मित्र माझिक अपने स्वार्थ के कारण इस ओर ध्यान नहीं देते तो सरकार को इस ओर से उदासीन नहीं होना चाहिए।

कुछ उद्योगपति यह कहते नहीं सकते कि गाँव में तिन मकानों में

मज़दूर रहता है, वह भी कुछ अधिक अच्छे नहीं होते, किन्तु वह ऐसा कहते समय यह भूल जाते हैं कि यद्यपि गाव के मकानों में हवा का पूरा प्रयत्न नहीं होता और गाव का गलिया इत्यादि गंदी रहती हैं, फिर भी उनमें जो आगम होता है, उसमें धूर रोशनी आर हवा यद्येष्ट मात्रा में रहती है। फिर किमान खेतों के स्वास्थ्ययुक्त वातावरण में काम करता है। किन्तु नगरों में मज़दूरों के रहने के स्थान अत्यन्त गंदे, सोल्युक्त और कड़े ऋचों से भरे हुए हैं। वडा का सारा वायुमण्डल दुर्गन्धयुक्त और विषैला हो उठता है। रोग के तो वे रवायो अड्डे बन जाते हैं। कई मजिल और पास पास सटे होने के कारण उनमें यद्येष्ट धूप, रोशनी और हवा की गुंजाइश नहीं होती। एक कोठरो के मकानों में पर्दों के लिए खिड़की और खिड़कों पर के पर्दों का तो केवल अनुभव ही किया जा सकता है। उसका विवरण लेखनो का शक्ति के बाहर की बात है।

कुछ समय हुआ बम्बई सरकार ने एक लेडी डाक्टर को मज़दूर स्त्रियों के स्वास्थ्य के सम्बन्ध में जांच के लिए नियुक्त किया था। उसने जो विवरण अपनी रिपोर्ट में लिखा है वह हृदय को रूपा देने वाला है। एक मकान के सम्बन्ध में उसने लिखा है “ मैं चाल की दम (1) मजिल के एक कमरे में गई, जिसकी लम्बाई 12 फीट और चौड़ाई 12 फीट थी। उस कमरे में 6 परिवार रह रहे थे। उनका भोजन पकाने के लिए उस कमरे में 6 चूल्हे थे। उन परिवारों में खोपुण्य अच्छे सभी मिलाकर 30 प्राणा थे और ये सब उसी एक कमरे में रहत थे। इन से दोरियाँ बांध कर, उनमें वाम बांध कर, उन पर टाट और कम्बल ढाल दिये गये थे, जिससे कि प्रत्येक परिवार पृथक् रह सके। उनमें से 3 स्त्रियां गर्भवती थीं और उनका शीम ही यथा होने वाला था। वे सभी बम्बई में ही बच्चा उत्पन्न करने वाली थीं। जब मैंने नम से पूड़ा तो मेरे साथ था कि यह किस प्रकार इस कमरे में बच्चा उत्पन्न करेगी, तो मुझे एक कोन में चार फीट लम्बी और 2 फीट चौड़ी जगह दिखलाई गई, जिसके चारों तरफ पर्दा कर, दिया गया था। इन 6 चूल्हों से निकलने वाले धुँएँ और गन्धगी

का प्रभाव माता और बच्चों के स्वास्थ्य पर कैसा पड़ेगा, यह तो किसी से छिपा नहीं है। यह इस तरह का अकेला कमरा नहीं था। ऐसे बहुत से कमरे मेरे देखने में आये। बम्बई की चालों का नारकीय जीवन वर्णन के बाहर है।

अधिकांश चालों की इमारतें जजर अवस्था में हैं। नीचे की मजिल में बेहद सीलन होती है। कहीं कहीं तो चाल की इमारत सड़क के धरातल से ही खड़ी कर दा गड़ है, उसकी कुर्सी होती ही नहीं। ऐसी अवस्था में घषा की श्रतु में जब बम्बई में मूसलधार घषा होती है, तब सड़क का पानी कमरों में धा जाता है और सीलन का तो कहना ही क्या? इन चालों के अहाते में कूड़ा-कचरा और यहा तक कि मल के ढर लगे रहते हैं, जो कि घषा के दिनों में सडकर विपैले रोग के कीटाणुओं को जन्म देते हैं। प्रत्येक चाल में नल की थोड़ी मोड़ी टोयिया एक स्थान पर होती हैं। चाल के मभा रहने वाले, चाहे स्त्री हों या पुरुष, उर्हा नलों पर नहाते और कपड़ा धोते हैं। नला की कमी के कारण और बन्द स्नानागार न होने के कारण मजदूरों को विरोपकर मजदूर शिग्रया को बहुत कठिनाइ का सामना करना पड़ता है। घषों प्रताणा करने के उपरांत कहीं वे ययेण जल पानी हैं।

उत्तम चालें

ऊपर जिन चालों के सम्बन्ध में कहा गया है, वे व्यक्ति विरोप की संगति होती हैं और वे लोग अधिक से अधिक किगया वसूल करना ही अपना प्रमुख कर्तव्य समझते हैं। कहीं-कहीं ऐसा भी होता है कि जाघर या सरदार किसी चाल को पट्टे पर ले लेता है और अपने अधीन मजदूरों को उसमें रन्धकर मनमाना लाभ उगता है। उस दशा में उसका मजदूरों पर बेहद प्रभाव होता है। इन चालों के अतिरिक्त कुछ मिर्बों ने अपने मजदूरों के जिण रहने की सुविधा की है और कुछ चालें

बनवाइ है। लगभग ३० मिनों ने अपने दोम प्रतिशत मजदूरों के लिए एक कमरे की चालें बनवाइ हैं। इसमें सँदेह नहीं कि यह चालें उन चालों से, जो व्यक्ति विशेष की सम्पत्ति होती हैं, बहुत अच्छी हैं, फिर भी उनमें स्थान की कमा है। मित्र मासिक इन कमरों के लिए किराया लेते हैं। किन्तु अनुभव यह बतलाता है कि गात्र से आया हुआ मजदूर जो मकान का किराया देना जानता ही नहीं, कुछ लोगों को रन्व लेता है और उनसे किराया वसूल करता है। साधारणतया कोइ मिल ऐसे व्यक्ति को, जो कि उस मिल में काम नहीं करता, कमरा किराये पर नहीं देती किन्तु उस मिल में काम करने वाला मजदूर पर अन्य क्रिया व्यक्ति को अपना माइ या भतीजा कह कर रन्व बतता है तो उसको इगना करिा हो जाता है और इन चालों में भी भीर हो जाती है।

मिलों के अतिरिक्त बम्बई पोर्ट ट्रस्ट ने तीन स्थानों पर अपने मजदूरों के लिए चालें बनवाइ हैं, जिनमें ट्रस्ट के ८००० मजदूरों में से ३००० मजदूर रहते हैं। बम्बई इम्प्रूवमेंट ट्रस्ट ने अपने मकान मजदूरों के लिये रहने की सुविधा की है, परन्तु वहा भी गिन से छान्ड हुआ बहुत घनिया कोगरिया हैं।

पिछले महायुद्ध के उपरांत बम्बई में मजदूरों के लिए मकानों की सुविधा उत्पन्न करने के लिये बम्बई सरकार ने एक विशेष डेवलपमेन्ट विभाग स्थापित किया और उस विभाग ने २०० इकराट की नवीन चालें बनाइ। इन चालों में १६००० एक कमरे वाले घर हैं। इन चालों में कमरे बड़े हैं, रोशनी और हवा की सुविधा है। साथ ही फ्लोर, शौचगृह और बिजली का प्रबंध है। यद्यपि शौचगृह आवश्यकता को देखने हुए मकान में कम हैं। प्रत्येक चाल में बिजली की रोशनी, पानी और शूकानों की सुविधा का प्रबंध है। इन चालों में स्कूल और औपधाइयों का भी प्रबंध किया गया है। परन्तु धारम में इन चालों को मजदूरों ने पसन्द नहीं किया और बहुत सी चालें खाली पड़ी रहीं। इसका मुख्य कारण यह था कि यह चालें मिलों से दूर थीं और

आने जाने के लिये कोई उचित प्रबंध नहीं था। वर्यापि धीरे धीरे वह चालें आबाद हो गईं।

धम्बड़ में मकानों की समस्या कितनी भयकर हो उठी है, इसका अनुमान तो इसी से लगाया जा सकता है कि १९३८ के पूव भी वहा एक बहुत बड़ी सट्टा फुटपार्थों पर सोया करती थी। अधिकाश मज़दूरों के लिये एकान्त स्थान नहीं होता, एक एक कमरे या कोठरी में ७ तान और उससे भी अधिक गृहस्थिया रहती हैं। पुरुष अधिकाश बाहर हा रहते हैं। स्त्रिया ही उन कमरों में रहती हैं और वे मामान रम्बने तथा खाना पकाने के काम आते हैं।

कलकत्ते की बस्तिया

कलकत्ता और इवदा में मिल मज़दूर बस्तियों म रहते हैं। यह बस्तिया अधिकतर सरदार या अन्य व्यक्तियों की होती हैं। सरदार भूमि को पट्टे पर ले लेता है और जो मज़दूर रहने के लिये स्थान चाहते हैं, उसे बास तथा फूस इत्यादि देकर स्थान बतला दता है और मज़दूर उसी स्थान पर एक कच्चा झोंपडा खड़ा कर लेता है। इन बस्तियों के माळिक इनसे खूब ही लाभ कमाते ह। कलकत्ते की यह बस्तिया इतनी गदा और खराब होती हैं कि जिनकी कोई कल्पना ही नहीं कर सकता। एक लेम्बक ने ठीक ही कहा है कि 'व गद रोगप्रस्त विल हैं जहां मानवता सबती है।' इन झोंपटो में न तो कोई न्बिदकी या शोशनदान ही होता है और न कोई चिमनी ही होती है। बस्ता के झोंपटों का बनाते समय मिट्टो खोदने स जो पाखर बन जाते है, उनमें इकट्ठा पानी साधारणत काम में जाया जाता है और पीने के पानी की भा बहुत कमा होती है। मफाड़ का तो इन बस्तियों में नाम भा नहीं हाता। इन बस्तियों म तान के भाग दलदल धार गदगी से भरे रहते हैं और वर्षा में तो व राग-कीगणुधा के थड्डे बन जाते हैं। बंगाल म्यनिसिपल कानून क अंतगन इन बस्तियों के माळिकों को उनक सुधार के लिये उल

दायी ठहराया गया है। किन्तु आज तक कभी इन मालिकों के विरुद्ध कोई कानूनी कार्रवाई नहीं की गई। कारण यह कि इनके भाइयों की म्युनिस्पैलिटीयों के कटाघटा होते हैं।

हावड़ा का स्थिति तो और भी भयंकर है। सच तो यह कि कलकत्ता और हावड़ा में ग्यान की इतनी कमी है कि प्रत्येक इन्च भूमि का उपयोग मकान बनाने में किया गया है। इन वस्तियों की गलिया, जिनकी दोनों तरफ वस्तिया बनी हैं, ३ फाट से अधिक चौड़ी नहीं हैं और इन्हीं गलियों में वस्तियों की गंदी नाखी बढ़ती है। इन वस्तियों के रहने वाले अत्यंत नारकीय जीवन व्यतीत कर रहे हैं, फिर भी वस्तों के मालिक बेचारों से बहुत अधिक किराया लेते हैं। जूट मिलों तथा अन्य धंधों में काम करने वाले मजदूरों का अधिकांश भाग ऐसी ही गंदी वस्तियों में रहता है।

मिलों द्वारा बनाई हुई कुली लाइनें

जूट मिलों ने अपने मजदूरों के लिये कुछ कुली लाइनें बनवाइ हैं। इन कुली लाइनों में छोटे-छाटे ४०,००० फाट हैं और एक लान्च से ऊपर मजदूर रहते हैं। इन फाटों की लम्बाई १० फीट और चौड़ाई ८ फीट होती है और व उन वस्तियों से कहीं अच्छे हैं। एक तो यह लाइनें पक्की होती हैं और पानी की सुविधा होती है। कुली लाइन फाटों का एक लाइन होती है। प्रत्येक फाट में एक कमरा और उसके सामने एक बरामदा होता है, जिसका उपयोग रोगी पकाने और स्नान के लिए किया जाता है। इन लाइनों के बीच में जो पतली-सी जगह होती है उसको पक्का कर दिया गया है। सीमेंट की पक्की नालिया बना दी गई हैं, जो कि साफ रक्को जा सकती हैं। इन लाइनों के फाटों में बिड़किया होती हैं और किन्हीं किन्हीं में तो छत में मा हवा के माग होते हैं। अन्तु, रोगनी और वायु का इन फाटों में समुचित प्रवेश हो सकता है। शीतगृहों की समस्या को हल करने के लिए सेंट्रिक गैस बनवा दिये गए

है। किसी किसी मिल ने इन खाइनों में अस्पताल भी स्थापित कर दिये हैं। हावड़ा और कलकत्ता की मिलों ने यह खाइनें बना कर मजदूरों को रहने की सुविधा प्रदान करने का प्रयत्न किया है। जल का प्रवन्ध करने के लिए कहीं कहीं गहरे ट्यूब वेल खोदे गये हैं और कहीं नदियों के पानी को शुद्ध करके मजदूरों को दिया जाता है। कुछ खाइनों में बिजली का भी प्रवन्ध किया गया है। इसमें तनिक भी संदेह नहीं कि यह कुली लाइन उन गद्दी बस्तियों से कहीं अधिक अच्छी है। फिर भी जगह का कमी के कारण कमरे छोटे हैं और इन खाइनों के बीच में बहुत थोड़ी जगह छोड़ी गई है। एक लाइन दूसरी खाइन से सग कर बनाई गई है। फिर अधिकांश मजदूरों को तो यह भी प्राप्त नहीं है। व नो उर्हीं नरक वैसी बस्तियों में रहने पर विवश हैं।

मद्रास की चैरी

मद्रास व औद्योगिक केंद्र (मद्रास, मदुरा, तथा कोयम्बटूर इत्यादि) में मकानों की समस्या इतनी ही गम्भीर है। मद्रास शहर में २५,००० एक कोठी के मकानों में १२०,००० मजदूर रहते हैं। मकानों की इतनी भयंकर कमी है कि सैकड़ों मजदूरों को मकान तक नहीं मिलते और वे सड़कों के किनारे अपना सामान रख कर पड़े रहते हैं या बरगाह के किनारे जो बड़े बड़े माल गोदाम बने हुए हैं, उनके बराजों में रहते हैं। मद्रास में तो स्थिति और भी भयावह है। न तो म्युनिस्पल्टी और न सूती कपड़े की मिलों ने ही मकानों की समस्या को हल करने का प्रयत्न किया है। केवल मदुरा मिल ने १०६ घाटों का एक छोटासा उपनिवेश स्थापित किया है, जिसमें कि उस मिल के मजदूर रहते हैं। कोयम्बटूर तथा तूतीकोरन में भी कोई मकानों का प्रवन्ध नहीं है।

मकानों की इस भयंकर कमी का परिणाम यह होता है कि निर्धन मजदूर खाली स्थानों पर अस्थायी झोंपड़े या कच्ची पक्की कोठरियाँ खड़ी कर लेते हैं और जब उन ज़मीनों के मालिक ज़मीन का किराया बहुत

अधिक बढ़ा लेते हैं तो वे उठ कर दूसरी जमीनों पर चले जाते हैं । इन अस्थायी बस्तियों को ही चैरी कहते हैं । यह चैरिया अधिकांश में मगर के उस भाग में होती हैं, जो सबसे गंदा और उपेक्षित होता है । सड़क और पाइप न होने के कारण इन चैरियों में म्युनिस्पैलिटी भी सफाई नहीं करती, क्योंकि चैरिया अस्थायी होती हैं, इस कारण न तो यहाँ नालियाँ होती हैं, सफाई और रोशनी का तो कहना ही क्या ? म्युनिस्पैलिटी भी इनकी ओर से उदासीन रहती है । गन्दगी का तो यहाँ एक-छत्र राज्य होता है और इन्हीं स्थानों में अधिकांश मजदूर रहते हैं । मजदूर स्त्रियों को पानी के बिये भी बहुत दूर जाना पड़ता है ।

इन चैरियों में जो कोठरिया होती हैं, वे ६ फीट छम्ब्री और ८ फीट चौड़ी होती हैं । दीवारें कच्ची होती हैं और मिट्टी के तेल के पीपों की टीन से ढाई जाती है । यह भोंपड़े एक दूसरे से सटे होते हैं । इन मकानों में गन्दगी के अतिरिक्त वर्षा और धूप से बचाव भी नहीं होता । पानी की कमी के कारण गन्दगी भी इतना होती है कि उनके कच्चे रास्ते पर निकलना भी कठिन होता है । शौचगृहों का कोई प्रबंध नहीं होता इस कारण शौचगृहों और भोंपड़े रूप धारण कर लेती हैं ।

मद्रास की सफाई सुधार समिति ने इस सम्बन्ध में जो जांच की है, उससे प्रतीत होता है कि सब मिजा कर मद्रास में १८१ ऐसे गन्दे उपनिवेश थे । इनमें से २६ चैरियों की जमान सरकार की थी, २५ चैरियों की जमान कारपोरेशन की थी और शेष की जमीन व्यक्तियों की थी । सरकार और कारपोरेशन की जमीन पर स्थापित चैरियों पर जल पाइप, सार्वजनिक शौचगृहों और सड़कों की सुविधा है, परन्तु अन्य चैरियों में इनका सर्वथा अभाव है । अधिकांश चैरियों में तल और शौच गृह न होने के कारण गन्दगी ऐसा भयंकर रूप धारण कर लेती है कि उसका अनुमान भी नहीं किया जा सकता । यही कारण है कि इन चैरियों के रहने वालों की मृत्यु-संख्या बहुत अधिक है । मद्रास की मृत्यु-संख्या की जांच के लिए एक कमेटी बियाई गई थी, उसने इस सम्बन्ध में जो लिखा

है यह महत्वपूर्ण है "इन उपनियमों में जो सब स्थानों पर मल पड़ा मिलता है, उसका कारण मजदूरों की गंदी आदत नहीं है, बल्कि सार्वजनिक शौचगृहों की कमी है। कोई भी स्वाभिमानी व्यक्ति, चाहे वह बुली हो या म्युनिसिपल कारपोरेशन का सदस्य, उन गंद शौचगृहों का उपयोग नहीं करेगा। यही नहीं, ये गंद शौचगृह भी बंद नहीं हैं। और उनका इतना अधिक प्रयोग होता है कि वे साफ रखे जा नहीं जा सकते। इस समस्या को हल करने में निमोह किया जा सकता है जब कि पन्ना शौचगृहों का बहुत बड़ा हिस्सा प्रातः काल होने से बंद पाये। इन उपनियमों में रहने वाली महिलाओं के वेद, नाली या किसी खाली स्थान पर शौच करने से बंद करने उठ कर किसी शौचगृहों की बड़ा बेहद कमी है।

यह चैरियाँ बहुत सड़कों से नीचे होती हैं और उनमें नालियाँ हैं, इस कारण गंदा पानी वहीं भरता रहता है। वर्षों में तो नाली भी इन्हीं में भर जाता है। वर्षों के दिनों में इन नालियों में पानी हो जाता है और बहुत से कचरे भोपने धरातल पर ही हा पात होते हैं।

कभी किसी चैरी में जाइये, रास्ते में गंदगी, कूड़ा, कानूनी धूल दिल्बाई देगी। उसी गंदगी में इन मजदूरों के बाबक से पड़ते हैं दूकानदार खाने का सामान रखकर बेचते हैं और उन पर महिलाओं भिन्नभिन्नाया करती हैं।

एक बार मद्रास म्युनिसिपैलिटी के अभिनन्दन-पत्र एक उत्तर में महात्मा गांधी ने कहा था 'आपने कहा है कि म्युनिसिपैलिटी हरिनो को शिष्टा तथा अन्य नगरिक सुविधा मजदूरों के समान ही देता है परंतु जो कुछ आपने कहा है, वह सच नहीं है। आप उन मजदूरों को वे सुविधायें तभी दे सकते हैं कि जब आप इन चैरियाँ को नष्ट कर दें। मैं अभी तीन चैरियों को देख कर आया हूँ और आप मुझे यह कहने के लिए समझा करें कि म्युनिसिपैलिटी ने उन निर्धन व्यक्तियों के रहने के

स्थानों का सुधार करने का तनिक भी प्रयत्न नहीं किया। एक चैरी जो मैने देखो, उसके चारों घोर गन्दी नाखी और पानी भरा हुआ था। वषा में वह म्यान मनुष्यों के रहने योग्य नहीं हो सकता। वह सड़क से नीचे पर है हम कारण वषा का पानी चैरी में भर जाता होगा। न इन चैरियों में कोइ सड़क है न अन्य सुविधायें ही हैं।”

मच तो यह है कि मद्रास प्रान्त के सभी औद्योगिक केन्द्रों मद्रास, मद्रुरा, तूतीकोरन तथा कोयम्बटूर इत्यादि में मजदूरों के रहने के स्थानों की जेमी ही दुर्दशा है।

मद्रास में मकानों की समस्या हल करने का प्रयत्न

मद्रास सरकार के लेबर डिपार्टमेंट (मजदूर विभाग) तथा एक दो सहकारी गृह समितियों ने कुछ मजदूरों के लिए क्वार्टर बनाये हैं, परन्तु उनका प्रयत्न शाल में नमक के बराबर भी नहीं है। केवल बकिंगहम बरनाटक मिल ने श्वरय्य हो अपने मजदूरों के लिए रहने के मकानों का सुंदर प्रयत्न किया है। उक्त कंपनी ने चार आदर्श मजदूर ग्राम बसाये हैं, जिनमें लगभग ७०० मकान हैं। प्रत्येक मकान में एक कमरा, उसके सामने धारांटा, एक रसोइ घर, एक स्नानागार तथा आगन होता है। इन गार्डों के बीच-बीच में काफी जगहें छोड़ दी गई हैं। पक्की सड़कें दाखा गई हैं और उन पर बिजली की रोशनी का प्रबंध है। अभी तक धरों में बिजली की रोगनी नहीं है। पानी के लिए पाइप का प्रबंध है। मद्रकों की रोशनी, मफई तथा पानी का सारा स्वर्च कम्पनी दती है। प्रत्येक हाउस का डेढ़ रुपया मासिक किराया लिया जाता है। किन्तु मजदूरों को इस बात का आना नहीं है कि वे उसे दूसरे को उठा दें या दूसरी मिथों में काम करने वालों को रम लें। इतना सब कुछ करने पर भी मिल अपने दम प्रतिशत मजदूरों को ही मकान दे सकी है। इसका कारण यह है कि मकान बनाने के लिए उपयुक्त धराह नहीं है, और जमीन का मूल्य बहुत ऊँचा है। इसी कारण मिल इच्छा रहने भी

उद्यान, बाजार, अस्पताल, स्कूल, मज़दूरों की इस्टिट्यूट तथा मज़दूरों के सम्बन्ध में अन्य सस्थाओं की इमारतों के लिए जमीन निरिच्छत कर दी गई है। यद्यपि अभी तक यह पूरा उपनिवेश बन नहीं पाया है, महायुद्ध ने इसमें बाधा डाल दी है, परन्तु जब वह बन जावेगा तो एक अत्यन्त सुन्दर और आकषक मज़दूर उपनिवेश होगा तथा मज़दूरों को इस बात का गौरव होगा कि उनका अपना मकान है।

चाय के बाग

आसाम तथा बंगाल के चाय के बागों में मज़दूर बहुधा दूसरे प्रान्ता से आते हैं और चाय के बागों में उद्योग रहने के लिए मकान देने का नियम है। यद्यपि वहाँ पर जमीन की समस्या नहीं है, परन्तु फिर भी वहाँ मकानों की दशा सतोपजनक नहीं है। अधिकांश मकानों में केवल एक ही कमरा होता है, मकान की कुर्सी प्रायः बिलकुल ही नहीं होती, इसी कारण सीलन बहुत रहती है और बहुत से बागों में मज़दूरों की तुलना में मकान इतने कम होते हैं कि एक कमरे में एक से अधिक परिवार रहते हैं। इनके अतिरिक्त यह मकान खुले और हवादार नहीं होते। चाय के बागीचों के सम्बन्ध में एक कठिनाई यह है कि वहाँ बाहरी आगमियों को जान नहीं दिया जाता। चाय के बागों के मालिकों का कहना है कि इतना खर्च करके जो मज़दूर हम लाते हैं, उद्योग यदि बाहरी व्यक्तियों से मिलने की सुविधा दी जावेगी तो गैर जिम्मेदार मज़दूर कार्यक्षमता उद्योग भङ्का देंगे। इसी कारण वे अपने मज़दूरों को बाहरी व्यक्तियों के सम्पर्क में नहीं आने देते। दिन का ता ता निगरानी रहती ही है, रात्रि में भी उनकी लाइना पर पहरा रहता है। एक प्रकार से चाय के बागों के कुर्सी बँदी हुईं और उनके सम्बन्ध में बाहरी जनता को कुछ अधिक ज्ञान नहीं है। शायद मज़दूर कमीशन ने चाय के बागों के मालिकों की इन मनोवृत्तियों की निन्दा करते हुए कहा था कि एक एक दिन तो यह होना ही है। इसी प्रकार मज़दूरों

को हमेशा दबाये नहीं रक्खा जा सकता। अस्तु मालिकों को उनमें सगठन उत्पन्न होने देना चाहिए। किन्तु अभी तक चाय के बागों के मालिकों की वही नीति चली आ रही है।

खानों के मजदूरों के रहने के मकान

जिस प्रकार बड़े बड़े औद्योगिक क्षेत्रों में मजदूर अत्यन्त दयनीय दशा में रहते हैं, उसी प्रकार उन्हें खानों में भी रहना पड़ता है। बंगाल और बिहार की कोयले की खानों में तीन प्रकार के मजदूर होते हैं। (१) वे ग्रामीण किसान, जो खान के समीपवासी गांवों के रहने वाले होते हैं। उनके गांव खानों से ५ मील की दूरी पर होते हैं। वे अपने घरों पर रहते हैं और खानों में काम करते हैं। (२) दूसरे प्रकार के वे मजदूर होते हैं जो खानों से बहुत दूरी पर स्थित गांवों में रहते हैं और वे वष में कुछ महीनों के लिए खानों में काम करने के लिए आते हैं तथा खेत जोने तथा फसल काटने के समय वे अपने गांवों को वापस लौट जाते। (३) तीसरा प्रकार के वे मजदूर हैं, जो स्थायी रूप से खानों में रह कर काम करते हैं। खानों के पास के गांवों में रहने वाले सयाजी मजदूर अपने सुंदर, स्वच्छ और आकषक गांवों को छोड़कर कभी खानों के गंदे 'घोंरों' मकानों में रहना पसंद नहीं करते, परन्तु अन्य मजदूर इन 'घोंरों' में रहते हैं। इन 'घोंरों' में एक कमरा होता है, जिसकी लम्बाई १० फीट और चौड़ाई १० फीट होती है। इन्हीं कमरों में मजदूर सोते हैं और खाना पकाते हैं और उम कारण यह कमरे बहुत काले हो गये हैं। अधिकांश की छतें टपकती हैं और वर्षा ऋतु में तो मजदूर के लिए इन 'घोंरों' में रहना ही कठिन हो जाता है। यद्यपि खानों में बिजली होती है, किन्तु "घोंरों" में बिजली नहीं दी गई और अधिकांश खानों में मजदूरों की सरप्या अधिक होने के कारण एक-एक कमरे में दो या अधिक परिवार भा रहते हैं। इन 'घोंरों' में हवा और रोशनी के लिए खिड़की या रोशनदान नहीं होते। कोयले की

स्थानों में केवल रहने की ही कठिनाई हो, केवल यही बात नहीं है। इन शौचोपयोगी चीजों में सफाई का भी समुचित प्रबंध नही होता। शौचगृह तो बहुत ही कम होते हैं और नहाने तथा कपड़ा धोने के लिए भी यहाँ उचित व्यवस्था नहीं है। अधिकांश मजदूर गंदे तालाबों का उपयोग करते हैं। इस बात की बहुत बड़ी आवश्यकता है कि स्थानों के मालिक मजदूरों के लिए पानी के नलों और स्नान गृहों की उचित व्यवस्था कर और साथ ही अच्छे शौचगृह भी बनवाये जावें।

कोलार सोने की स्थानों में मजदूर झोपड़ियों में रहते हैं। इन झोपड़ियों की दीवारें चाम की चगाई की होती हैं। उनपर टीन की छत होती है। झोपड़ियों की लम्बाई और चौड़ाई ६ फीट होती है। इन झोपड़ियों में कोई नाली का प्रबंध नहीं होता, पानी वहीं भरता रहता है और गंदगी उत्पन्न करता है। प्रत्येक झोपड़ी में चार व्यक्ति रहते हैं। इन झोपड़ियों की ऊँचाई बहुत कम होती है, इस कारण गर्मियों में टीन की छत छतनी गरम हो उठती है कि मजदूरों का वहाँ रहना टूभर हो जाता है। जब कि हवा तेज चलती है तो धूल और गंदे वास की चगाइयों की सघों से झोपड़ी में भर जाती है। मजदूर का भोजन, वस्तु सभी धूल से भर जाते हैं और उसी धूल में वह सास लेते हैं।

जमशेदपुर (टाटानगर)

मजदूरों की ऐसी भयंकर कमी और गंदगी, जैसी कि ऊपर दिये हुए औद्योगिक क्षेत्रों में दिखाई देती है, अनिवाय हो, ऐसी बात नहीं है। जमशेदपुर को देखने से यह सिद्ध हो जाता है कि यदि वास्तव में प्रयत्न किया जावे तो मजदूरों के रहने की समस्या को हल किया जा सकता है, मजदूरों को नरक तुल्य स्थानों में रहने से बचाया जा सकता है।

जमशेदपुर में ऐसी अजीब सड़कें हैं, स्वच्छ जल का जैसा सुन्दर प्रबंध है और चिकित्सा की जैसी समुचित व्यवस्था है, वैसी भारत के कम

शहरों में मिलती है। बालक-बालिकाओं के लिए खेलने के लिए मैदानों और पार्कों की समुचित व्यवस्था की गई है और शिक्षा का भी समुचित प्रबंध है। शहर में प्रिनसिपल अस्पेक्टाटर बहुत कम मूल्य पर दी जाती है। नियम भूमि पर जमोत्पुर नगर बसा हुआ है, वह टाटा कंपनी का सम्पत्ति है, अतएव नगर का प्रबन्ध कंपनी की टर्म रेन्ड में ही होता है। रोशनी, नालियों और सड़कों की मरम्मत, शिक्षा, चिकित्सा तथा ताल व्यवस्था का व्यय कंपनी करती है।

कंपनी ने मनदूरों के रहने के लिए मकानों की व्यवस्था की है। लगभग ६००० क्वार्टर कंपनी ने अपने व्यय से बनवाये हैं। प्रत्येक क्वार्टर के चारों ओर एक दोटा सा बगीचा होता है और माफ़ जॉन्गुहों का व्यवस्था की गई है। मनदूरों को भी कंपनी अपना कन दे कर मकान बनाने के लिए उम्माहित करती है। मकानों का लागत का जो तिहाई तक रकमा कंपनी कन दे दती है। श्रृण पर ३ प्रतिशत मूद लिया जाता है और मासिक किरतों में रकमा चुका दिया जाता है। निम्न मनदूर बहुत सारे, कच्चे और कम खर्चोले मकान बना लेते हैं। ये स्वयं ही काम करते हैं, केवल मिस्त्रियों को नौकर रग्य लेते हैं और सामान खरीद लेते हैं। इस प्रकार बहुत कम खर्च में मकान बन जाते हैं। नगर के भिन्न भिन्न भागों में इस प्रकार के लगभग दस हजार मकान हैं।

ऊपर दिये हुए विवरण से यह स्पष्ट हो जाता है कि भारतीय मजदूर औद्योगिक केन्द्रों में अधिकतर अत्यंत गंदे मकानों में रहते हैं और भीड़ इतनी अधिक होती है कि विवाहित स्त्री पुण्य ण्कात में स्वतन्त्र रूप से मिल जुल भा नहीं सकते। गंदगा और भाड के कारण उनके स्वास्थ्य और चरित्र पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ता है। मच तो यह है इन औद्योगिक केन्द्रों में मानवता नष्ट की जा रही है। यदि हमने मनदूरों के जीवन को अधिक सुखा और मनुष्यदृशाली नहीं बनाया तो यह कहना पड़ेगा कि राष्ट्र के लिए यह उद्योग धंधे अत्यंत हानिकारक सिद्ध हाने।

यदि राष्ट्र की बहुत बड़ी जनसंख्या को केवल इसलिए नारकीय जीवन व्यतीत करने पर विवश होना पड़े कि जिससे बड़े बड़े पूँजीपतियों को अधिकाधिक लाभ मिल सके तो यह कदापि सहन नहीं किया जा सकता। कोई भी सरकार इस स्थिति को सहन नहीं कर सकती। मजदूरों के जीवन को सुखी बनाने लिये पहले हवादार और अच्छे मकानों की व्यवस्था करना अत्यंत आवश्यक है।

मकानों की समस्या हल करने में कठिनाइयाँ

कारखानों को मजदूरों के लिये मकानों की समस्या हल करने में सबसे बड़ी कठिनाई जमीन की उपस्थिति होती है। जो कारखाने छोटे छोटे केन्द्रों या कस्बों में हैं, उनकी बात छोड़ दें तो बड़े औद्योगिक केन्द्रों में तो जमीन की बहुत कमी है और यदि है भा तो उसका मूल्य कल्पनातीत है। अभी तक सरकार जहाँ अथवा सांघनिक हित के कारणों के लिये उचित मावजा देकर (Land acquisition Act) कानून के अंतर्गत जमीन ले सकती थी, वहाँ कारखानों के मजदूरों के लिए मकान बनाने के लिए जमीन लेने की सुविधा नहीं थी किन्तु शाही मजदूर कमिशन की सिफारिश के अनुसार कानून में संशोधन कर दिया गया है और अब इस कार्य के लिए भी सरकार जमीन को उचित मावजा देकर ले सकती है। फिर भी जमीन की समस्या औद्योगिक केन्द्रों में है ही।

एक कठिनाई यह है कि बहुत से नगरों में मिलों के पास तो सनिकसी जमीन नहीं है हा, बहुत दूर पर जमीन मिल सकती है। स्वभावतः मजदूर मिल के पास ही रहना पसंद करता है। क्योंकि यदि मिल से चार पांच मील दूर जाकर रहे तो आने जाने की कठिनाई के अनिश्चित उसे तान घट आने जाने के लिए नष्ट करना पड़ेगा। ऐसी दशा में उसे अपने घर से दूर घटे पहले चलना होगा और दिन भर काम कर चुकने के उपरांत छुटा होने पर थका मादा दो घटे के उपरांत वह

घर पहुँचेगा। यही कारण है कि जहाँ जहाँ मित्रों से अधिक दूरी पर मजदूरों के रहने का प्रबंध किया, वहाँ मजदूरों ने रहना पसंद नहीं किया। इसके अतिरिक्त बाजार और अस्पतालों की भी सुविधा मजदूर अत्यंत देखते हैं। अतएव आवश्यकता इस बात की है कि यदि मजदूरों के लिए बहुत दूरी पर अच्छे मकानों का प्रबंध किया जाए तो बाजार और अस्पतालों की सुविधा प्रदान करने के अतिरिक्त उनके मिला तक आने और जाने के लिए बस सर्विस या ट्राम का भी प्रबंध किया जावे और उसका व्यय मिलें दे।

घने आवासीय औद्योगिक केन्द्रों में नए कारखाने न गोलने दिए जायें

भविष्य में मकानों की समस्या और उत्तमरूप धारण न करके इसके लिए यह आवश्यक है कि प्रत्येक ऐसे नगर में नए की आवासीय घना है और जहाँ मकानों की कमी है, कोई नया कारखाना न खुलने दिया जाय। यह अत्यंत आवश्यक सुधार है नहीं तो औद्योगिक केन्द्रों में इस समस्या का हल कर सकना सम्भव न होगा। यों भी घरों का विकेंद्रीकरण आवश्यक हो गया है। अस्तु यदि भविष्य में किसी भी बड़े नगर में कारखाना गोलने से पूर्व प्रांतीय सरकार से आना लेना अनिवार्य कर दिया जावे तो भविष्य में इस समस्या की भयकरता को कम किया जा सकता है।

कारखानों के मजदूरों के लिए मकानों की व्यवस्था

अब प्रश्न यह है कि मकानों की व्यवस्था किस प्रकार की जाय। मजदूरों के लिए मकानों की व्यवस्था तो किसी न किसी प्रकार होनी ही चाहिए। यह तभी हो सकता है कि प्रांतीय सरकारें म्यूनिसिपल बोर्ड तथा मिल मालिक सभी मिल कर इस समस्या को हल करने का प्रयत्न करें। सच तो यह है कि प्रत्येक प्रांत की सरकार का यह पहला कर्तव्य होना चाहिए कि वह औद्योगिक केन्द्रों में मजदूरों के जीवन को अधिक सुखद बनाने का प्रयत्न करे।

आवश्यकता इस बात की है कि प्रत्येक औद्योगिक क्षेत्र में जन-सत्त्या की दृष्टि से मकानों का जाच कागाने और फिर प्रत्येक मिन-मालिक को अपने मजदूरों के लिए मकान बनाने के लिए उत्साहित किया जावे। प्रांतीय सरकार मकानों के लिए उपयुक्त स्थान दिलाने का प्रयत्न करे और जा भी मिल मालिक चाह उन्हें बहुत कम सूद पर इस कार्य के लिए ऋण दिया जावे। जो कंपनियाँ अपनी पूँजी पर दस प्रतिशत से अधिक लाभ देता हो, उन्हें मजदूरों के लिए इवादार अच्छे और खुले हुए मकान बनवाने पर विवश किया जाय। इस आशय का एक कानून बन जाना चाहिए कि जा कंपनियाँ पूँजी पर १० प्रतिशत से अधिक लाभ देता ह, उनका अतिरिक्त लाभ का कुछ अंश मजदूरों के लिए मकान बनाने में काम आना चाहिए, साथ ही बड़े औद्योगिक क्षेत्रों में किसी भी नये कारखाने को खोलने का आज्ञा न देनी चाहिए।

छोटे झाटे कस्बा और नगरों में जो कारखाने ह उनका समाप ही यथा-भूमि अभी से कारखानों को लेने पर विवश करना चाहिए, जिससे कि भविष्य में बड़ा मकानों के लिए भूमि का टोटा न हो जाय। जैसे हा कारखाने की स्थिति ऐसी हो कि यह मकाना म पूजा लगा सक, कारखानों का मजदूरों के लिए मकान बनाने के लिए विवश करना चाहिए। यदि मिल मालिक चाह तो सरकार उन्हें ऋण दे दे। भविष्य में नये कारखानों का स्थापना होने पर इस बात का विशेष ध्यान रखना चाहिए कि फैक्टरी न इतना भूमि ला है या नहीं कि जिस पर मजदूरों के मकान बन सकें। एक कानून बना कर प्रत्येक कारखाने को जिसमें १०० से अधिक मजदूर काम करते हों, अपने लाभ का कुछ अंश इस कार्य के लिए पृथक रखने पर बाध्य किया जावे। जिससे कालांतर में मजदूरों के लिए मकानों की पर्याप्तता हो सके।

म्यूनिसिपल बोर्दों का भा इस सम्बन्ध में कुछ कतव्य है। जहाँ मजदूरों का यस्तिपा है वहाँ रोशनी, पानी, सफाई, सड़क, नाली, अस्पताल, शिक्षा और बाजार का प्रबन्ध उन्हें करना चाहिए। अभी तक म्यूनिसिपल

दियो ने इस आवश्यक कर्तव्य की ओर ध्यान ही नहीं दिया है। यही नहीं, जो मकान अत्यन्त गंदे और मनुष्यों के रहने के अयोग्य हूँ उन्हें नष्ट करवा देना भी म्यूनिसिपल-बोर्ड का कर्तव्य होना चाहिए। बात यह है कि गले मकानों के मालिक जो निधन मजदूरों से किराये के रूप में खूब लाभ कमाते हैं, वे ही म्यूनिसिपल बोर्डों को घेरे रहते हैं। इस कारण उनके विरुद्ध कुछ कार्यवाही नहीं हो पाती। अतएव आवश्यकता इस बात की है कि प्रान्तीय सरकार प्रत्येक शहर में मकानों की जाच कराव और जिन मकानों को मनुष्यों के रहने के अयोग्य समझा जावे, उन्हें एक नियत समय के अन्दर नष्ट कर देने की आज्ञा दे दे।

इसके अतिरिक्त प्रांतीय सरकार म्यूनिसिपल बोर्ड, इम्प्रूवमट ट्रस्ट तथा अन्य सरकारी मस्थायें अपने कमचारियों के लिए मकानों की व्यवस्था करें। निर्धन मजदूरों के जीवन को सुखी बनाने के लिए हवादार, आरामकर, सुन्दर और साफ मकान की अत्यन्त आवश्यकता है और उसके लिए नितना भी प्रयत्न किया जाये थोड़ा है।

ऊपर लिखी हुई योजना के विरुद्ध यह आशङ्का की जा सकती है कि यदि कारखानों को मकान बनवाने के लिए विवश किया गया तो औद्योगिक उन्नति की गति रुक जायेगी, क्योंकि बहुत अधिक पूँजी मकान बनवाने में लग जायेगी। परन्तु जब कारखाने पूँजी पर १० प्रतिशत से अधिक लाभ दें, तभी उन्हें मकान बनवाने पर बाध्य किया जावे और उम दशा में भी प्रान्तीय सरकार उन्हें बहुत कम सूद पर ऋण दे। इससे मिलों को अत्यन्त लाभ ही होगा। मजदूरों की बाय समता बढ़ेगी और उन्हें अधिक स्थायी मजदूर मिल सकेंगे। कुछ मालिकों ने इस रहस्य को समझ लिया है और वे इस ओर प्रयत्नशील हैं। ऐसे मिल मालिकों को प्रांतीय सरकार ने हर प्रकार की सहायता देना चाहिए।

कहीं-कहीं मजदूर मालिकों के बनाये हुए मकानों में रहना पसन्द नहीं करते हैं, क्योंकि मालिक उन पर तथा उनके कार्यों पर निगरानी

रखते हैं। मजदूर कायकताओं को वहाँ आने से रोका जाता है और मजदूर सभा के कार्यों में विघ्न डाले जाते हैं। जब मजदूर हड़ताल कर देते हैं तो उन्हें तुरन्त मकान खाली कर देने के लिए कहा जाता है और कभी कभी तो पानी और रोशनी बंद कर देने की धमकी दी जाती है। आशा है कि भविष्य में मिल मालिक मजदूरों पर इस प्रकार का अनुचित दबाव नहीं डालेंगे। किन्तु यदि आवश्यकता समझी जावे तो सरकार कानून बनाकर इस प्रकार के अनुचित कार्यों को गैर कानूनी घोषित कर दे।

नये कारखाने यदि बड़े औद्योगिक केन्द्रों में न खुलने दिये जावें और वे क्रमशः छोटे शहरों तथा कस्बों में ही स्थापित किये जावें तो उनके लिए जमीन का प्रबन्ध हो सकता है और माजिका द्वारा मकानों की व्यवस्था हो सकती है। किन्तु बम्बई, कलकत्ता, कानपुर अहमदाबाद मद्रास, नागपुर, इत्यादि में केवल मिल मालिकों के ऊपर ही मकानों का व्यवस्था का भार छोड़ देना सम्भव नहीं है। वहाँ प्रान्तीय सरकार को भी इस कार्य में हाथ बगाना होगा। यदि आवश्यकता हो तो मिल मालिकों को सरकार आर्थिक सहायता भी दे। और यदि केन्द्र से दूरी पर मजदूरों के उपनिवेश बसाये जावें तो उनको गमनागमन की सुविधाएँ भी प्रदान की जावें। तभी यह समस्या हल हो सकती है।

सातवा परिच्छेद

मजदूरों का वेतन तथा उनकी आर्थिक स्थिति

मजदूरों के वेतन का प्रश्न भी अत्यन्त महत्त्वपूर्ण है। जब तक मजदूरों को उचित वेतन नहीं दिया जाता तब तक उनका स्थिति में सुधार होना सम्भव नहीं है। क्योंकि मजदूरों के रहने रहने का दजा मजदूरों को कितनी मजदूरी मिलती है, उस बात पर निर्भर है। मजदूरों की शुद्ध सुविधा, भोजन वस्त्र की समस्या, उनका स्वास्थ्य, सभी वेतन या मजदूरी

र ही निर्भर है । अतएव मजदूर समस्याओं का अध्ययन करनेवालों के लिए मजदूरों का अध्ययन करना अत्यन्त आवश्यक है । जहां तक मजदूरों का प्रश्न है, मजदूरों का सवाल इनके लिए सत्रमे अधिक महत्वपूर्ण है । यही कारण है कि अधिकांश इतिहास मजदूरों के प्रश्न को लेकर ही लेखी हैं ।

मजदूरी की भिन्न भिन्न पद्धतियाँ

व्यवहार में मजदूरी को बहुत पद्धतियाँ हैं । क्योंकि मजदूर कितना काम करता है उसको निश्चय करने के बहुत से ढंग हैं । किन्तु मोटे रूप में हम मजदूरी को भिन्न भिन्न पद्धतियों को दो मुख्य पद्धतियों में विभाजित कर सकते हैं (१) पहली पद्धति यह है जिसमें मजदूरी समय के अनुसार दी जाती है (२) दूसरी पद्धति यह है जिसमें मजदूरी उत्पादन पर निर्भर रहती है, अर्थात् मजदूर जितना काम करता है, उसके अनुसार मजदूरी दी जाती है ।

समय के अनुसार मजदूरी निर्धारित करने में हम धात का ध्यान नहीं रखा जाता कि मजदूर कितना काम करता है । मजदूरी प्रतिघटा, प्रतिदिन, अथवा प्रति सप्ताह के अनुसार निर्धारित की जाती है । समय के अनुसार मजदूरी के निर्धारित होने पर मजदूर कितना काम करता है, इसका विचार नहीं किया जाता । हाँ मालिक इस धात का ध्यान अवश्य रखता है कि कोई मजदूर इतना कम काम तो नहीं करता कि वह रहने योग्य न हो । समय के अनुसार मजदूरी निर्धारित करते समय भी काय का न्यूनतम मानदंड रखा जाता है । जो मजदूर उतना कार्य नहीं कर पाता उसको निकाल दिया जाता है ।

कार्य अर्थात् उत्पादन के अनुसार जहां मजदूरी दी जाती है, वहां जो धनु मैयार की जाती है, अथवा जो काय किया जाता है उसके अनुसार मजदूरी का हिसाब लगाया जाता है ।

उदाहरण के लिये यदि किसी कारखाने में प्रति घंटा दो आना

अथवा प्रति दिन १ रु के हिसाब से मजदूरी दी जावे तो उसे "समय के अनुसार मजदूरी" कहेंगे और यदि किमी बुनकर की प्रति गज कपड़ा बुनने के लिए २ आना प्रति गज कपड़ा मजदूरी दी जाती है तो उसे "काय के अनुसार मजदूरी" कहेंगे।

अधिकांश धंधों में समय के अनुसार मजदूरी दी जाती है। क्योंकि मजदूर और मजदूर सभायें समय के अनुसार मजदूरी का समर्थन करते हैं। समय के अनुसार मजदूरी का एक गुण विशेष यह है कि वह बहुत सरल है। मजदूर की समझ में वह आसानी से आनाता है और उमका हिसाब लगाना भी सरल है। यहाँ नदा, कुछ धंधे ऐसे होते हैं, जहाँ किसी व्यक्ति विशेष ने कितना काम किया है, इसका हिसाब लगाना सम्भव नहीं है। उदाहरण के लिए रेलवे में, शकर के कारखाने में, जहाज में, रिजली के कारखाने में, वाटर चक्स में इत्यादि। इन धंधों तथा अन्य ऐसे ही धंधों में किसी एक मजदूर ने कितना कार्य किया है, यह नहीं जाना जा सकता। क्योंकि इन धंधों में प्रत्येक क्रिया एक दूसरे से ऐसी मिश्री हुई होती है कि उसको कितना बाध की स्थिति में नाप मकना सम्भव नहीं है। इसके विपरीत सूती या ऊनी कपड़े के कारखाने में मजदूरों ने कितना कार्य किया है, इसका हिसाब बढ़ी सरलता से लगाया जा सकता है। एक बुनकर जितना कपड़ा एक दिन में तैयार करता है, वह यहाँ आसानी से मालूम किया जा सकता है।

चिन धंधों में कुशलता और सावधानी का अत्यन्त आवश्यकता होती है उनमें भी समय के अनुसार मजदूरी देना ही उचित होता है। क्योंकि यदि वहाँ कार्य के अनुसार मजदूरी दी जावे तो मजदूर अधिक मजदूरी पाने के लालच में काय को जल्दी समाप्त करने का प्रयत्न करेंगे और वह काय भलाभाति न हो सकेगा। उदाहरण के लिए यदि बढ़िया रेशमा सादा अथवा अन्य मूल्यवान कपड़ा तैयार करना हो, बढ़िया आचार बनाने हार्, हीरे के तथा अन्य बहुमूल्य आभूषण बनाना हो, अथवा ऐसे ही अन्य कार्यों में वहाँ कुशलता की आवश्यकता

होती है, वहा समय के अनुसार ही मजदूरी नी जाती है । कुछ ऐसे धंधे हैं, जहा काम के अनुसार मजदूरी देने की प्रथा बहुत अधिक प्रचलित है । उदाहरण के लिए वस्त्र ध्ययमाय म, इनीनिय रिग में, चीनी मिट्टी के बतनों के कारखानों म, कपड़ा सीने क कारखाना म तथा जियले की गानों म काय के अनुसार ही मजदूरा दी जाती है ।

समय के अनुसार मजदूरी देने की प्रथा में एक दोष यह है कि मजदूर नितना काय कर सकता है, उतना नहा करता । वह समय को नष्ट करने का प्रयत्न करता है और कम से कम काम करने का प्रयत्न करता है । निच कारखानों में निरीक्षण बहुत अच्छा होता है और मजदूर विश्वासपात्र और इमानदार हाते हैं वहा कार्य कुछ ठीक होता है और जहा निरीक्षण शिथिल होता है, वहा काय ठीक नहीं होता ।

किन्तु काय क अनुसार मजदूरा देने की प्रथा में कुछ गम्भीर दोष हैं । एक वहा दोष तो यह है कि इसके कारण मजदूरों में अस्वस्थकर प्रति स्पद्रा का भावना नाप्रत हो जाती है । जो अधिक कुशल मजदूर हैं, वे अधिक कामते हैं । इस प्रतिस्पद्रा का प्रभाव मजदूरों के साग्न पर घुरा पड़ता है । यही कारण है कि ट्रेड यूनियन (मजदूर संघ) इस प्रथा को अधिक पसन्द नहीं करता । इस प्रथा म दूसरा बयंकर दोष यह है कि मिल मालिक मजदूरों की कायचमता कितनी है, यह जान जाता है, और यदि वह देखता है कि मजदूर बहुत अधिक मजदूरी पाते हैं तो उसका प्रयत्न मजदूरी कम करने की ओर होता है । अथवा वह समय के अनुसार मजदूरी निधारित कर लेता है और साथ ही एक मजदूर को कम से कम द्रितता काय धरय्य करना चाहिये, यह भी वह निश्चित कर लेता है । इस कारण मजदूरों का शोषण करने का उसे अपसर मिल जाता है । यही कारण है कि निच ज्यों में मजदूर सुसंगठित हैं, वहा काय क अनुसार मजदूरा का दर ट्रेड यूनियन और मालिक दोनों की स्वीकृति से ही निश्चित होता है और मजदूर सध समय के अनुसार न्यूनतम

मजदूरी भी निर्धारित कर देता है, जो कि मजदूर को प्रत्येक दशा में मिलना चाहिए ।

प्रीमियम बोनस पद्धति

समय के अनुसार मजदूरों को देने से कुराज और चमत्वाकान मजदूर को कोई लाभ नहीं होता । क्याकि उसको उतनी ही मजदूरी मिलती है, जितनी कि श्रमकुशल मजदूरों को । अतएव वह जितना उत्पादन काय कर सकता है, उतना नहीं करता । इस कारण कुछ व्यवसायियों ने समय के अनुसार मजदूरी देने की प्रथा और काय के अनुसार मजदूरी देने की प्रथा का सम्मिश्रण करके प्रीमियम बोनस पद्धति निकाली । प्रीमियम बोनस पद्धति का स्वरूप भिन्न भिन्न है । हम यहां मुख्य प्रीमियम पद्धतियों का विवरण देते हैं ।

टेलर पद्धति

प्रीमियम बोनस पद्धतियों में सबसे पुरानी पद्धति टेलर पद्धति है, जिसे संयुक्तराज्य अमेरिका के एक डालू टेलर ने निकाला था । इस पद्धति में काय के अनुसार मजदूरी की दरें होती हैं । एक ऊँची दर होती है और एक नीची दर । ऊँची दर नीची दर से द्योढ़ी तक होती है । यदि मजदूर काय के एक निश्चित मानदण्ड से अधिक काम करता है अथवा उतना ही काय करता है तो उसको ऊँची दर से मजदूरी दी जाती है । और यदि वह निश्चित काय से कम काय करता है तो उसको नीची दर से मजदूरी दी जाती है । इस पद्धति में धीरे काम करने वाला मजदूर बहुत घाटे में रहता है और तेज काम करने वाला मजदूर बहुत लाभ उठाता है । इसमें कोई समय के अनुसार मजदूरी को गारंटी नहीं की जाती । परन्तु इस पद्धति में काय का मानदण्ड निर्धारित करने में बहुत सावधानी रखने का आवश्यकता है । यदि मानदण्ड इतना ऊँचा निर्धारित कर दिया गया कि केवल बहुत तेज मजदूर ही उतना काय कर सके तो साधारण

मजदूरों को उससे बहुत हानि होगी। इस पद्धति को मजदूरों ने कभी भी पसन्द नहीं किया और मिल मालिकों में भी यह अधिक प्रचलित नहीं हुई।

गैट की योनस पद्धति

टेलर का पद्धति क दोष को दूर करके गैट ने एक नवीन योनस पद्धति निकाली। इस पद्धति की विशेषता यह है कि इसमें प्रति घंटे के हिसाब से मजदूरों को गारंटी दी जाती है, फिर मजदूर जितना भी कार्य करे। परन्तु यदि मजदूर निश्चित कार्य को कर देता है तो उसको ३० प्रतिशत प्रीमियम दिया जाता है। उदाहरण के लिए यदि कारखाने ने एक मजदूर के लिए ५० गज कपड़े का स्टैंडर्ड नियत किया है और यदि कोई मजदूर ८ घंटे में कपड़ा ३० गज कपड़ा ही तैयार करता है तो उसको प्रति घंटा के हिसाब से ८ घंटे की निश्चित मजदूरी मिल जावेगी। यदि किसी मजदूर ने १० गज कपड़ा तैयार कर दिया तो उसको प्रीमियम मिलेगा। इस पद्धति में पूरा न्यूनतम मजदूरी की गारंटी होती है, जिसके नीचे मजदूरी जा ही नहीं सकती।

प्रीमियम योनस पद्धतियों में सबसे महत्वपूर्ण और सब प्रचलित हैं। सबसे पद्धति इस प्रकार है— कारखाने में मजदूरों की रेट निश्चित करने वाला एक पृथक विभाग होता है। प्रत्येक कार्य के लिए जितना समय साधारणतः लगेगा, इसको वह विभाग निश्चित कर देता है। प्रत्येक मजदूर के कांड पर वह समय लिख दिया जाता है जो कि स्टैंडर्ड समय है और जितने समय में साधारणतः मजदूर को यह कार्य कर लेना चाहिए। यदि कांड स्टैंडर्ड समय से अधिक में कार्य समाप्त करता है तो उसको पूरे समय (अर्थात् जितने भी घंटे उसने काम किया है) की समय के अनुसार मजदूरी दे दी जायेगी। और यदि कोई मजदूर स्टैंडर्ड समय से कम में काम कर लेता है तो उसने जितने समय की बचत की है, उसके आधे या तिहाई समय की मात्र

दरा उसे बोनस का रूप में और दे दी जाती है। एक उदाहरण से यह बात स्पष्ट हो जायेगी। उदाहरण के लिए यदि प्रति घंटे की मजदूरी के अनुसार मजदूरी २ आना प्रति घंटा है और उस काय के लिए पांच घण्टा स्टैंडर्ड समय नियत है और प्रीमियम बोनस समय की बचत का आधा दिया जाता है तो यदि कोई मजदूर ६ घंटे में उक्त कार्य को समाप्त करता है तो उसे ६ घंटे की समय का अनुसार मजदूरी २ १ आना दे दी जायेगी, किन्तु बोनस नहीं मिलेगा। यदि वह पांच घंटे में काम समाप्त कर देता है तो उसे रु १ आना मिलेगा, किन्तु बोनस नहीं मिलता। और यदि वह चार घंटे में काम समाप्त कर देता है तो उसे १ रु चार घंटे की मजदूरी का मिलता है और आधे घंटे की २ आना मजदूरी बोनस में मिलती है। इस प्रकार उसकी मजदूरी का रु चार आना प्रति घंटा न होकर ४ १ आना प्रति घंटा हो जायेगा। इस पद्धति का विशेष गुण यह है कि यह बहुत सरल है। मजदूरों की समझ में आसानी से आ जाती है साथ ही मालिक को समय की बचत का आधा ही देना पड़ता है। जहां तक मालिक का प्रश्न है, वहां तक तो उसे लाभ ही है किन्तु कुशल मजदूर को अपनी कुशलता का पूरा लाभ नहीं मिलता। यही इस पद्धति का दोष है। साथ ही यदि प्रत्येक काय के लिए कितना समय लगना चाहिए, इसको निर्धारित करने में मालिक कुशल मजदूरों के काय को स्टैंडर्ड निर्धारित करे, तो मजदूरों को बहुत हानि उठानी पड़ सकती है।

रोवान पद्धति

रावान पद्धति हलसे पद्धति से भिन्न है। उदाहरण के लिए यदि कारखाने के अधिकारियों ने किसी काय विशेष के लिए १० घंटा निर्धारित किये हैं और कोई मजदूर उस काय को केवल ८ घंटे में समाप्त कर देता है, तो उसको ८ घंटे का $\frac{2}{10}$ अर्थात् १ ६ घंटे का प्रीमियम दिया जायेगा। रावान पद्धति में प्रीमियम कितने घंटे का मिलेगा, उसको

निकालने का नीचे लिखा गुर है —

जितने घंटे में काम किया \times $\frac{\text{जितने घंटे की बचत की}}{\text{जितने घंटे निगमित थे}}$ इसका

अर्थ यह हुआ कि जो घंटे प्रीमियम के निकले, उनको मजदूरों ने जितने घंटे में काम समाप्त किया है, उनमें जोड़ लिया जाता है और उतने की उसे मजदूरी दी जाती है। ऊपर के उदाहरण में मजदूर ने ८ घंटे में काय्य समाप्त कर लिया, किन्तु उसको ६ घंटे की मजदूरी मिलेगी। इस पद्धति में आरम्भ में हेलसे पद्धति की अपेक्षा अधिक प्रीमियम मिलेगा। किन्तु यदि मजदूर आधे समय की बचत करे तो हेलसे और राशन पद्धति से एक समान प्रीमियम मिलेगा। यद्यपि इसका जोड़ सम्भावना नहीं होती।

यह पद्धति भी मालिक के लाभ की है क्योंकि मजदूर जितने समय की बचत करता है, उसको उसका लाभ नहीं मिलता और न वह इस पद्धति के पेचीदे हिमाज को ही समझ पाता है।

स्लाइडिंग स्केल पद्धति

इस पद्धति में मजदूर उस वस्तु के विक्रय मूल्य पर निर्भर रहता है। यदि उस वस्तु का मूल्य बढ़ता है, तो मजदूरी की दर ऊँची कर दी जाती है और घटता है तो घटा दी जाती है। यह पद्धति मालिकों की दृष्टि से तो बहुत अच्छी है परन्तु मजदूरों की दृष्टि से उतनी लाभदायक नहीं है। कारण यह है कि किसी वस्तु का मूल्य उसकी मांग, द्रव्य की घटती या बढ़ती तथा अन्य बहुत से कारणों पर निर्भर है। अस्तु इस पद्धति को स्वीकार करने से मजदूरों को जोखिम भी उठाना होगी, जो कि व्यवसायी का काय्य है, न कि मजदूरों का और जिनके लिए व्यवसायी को लाभ मिलता है।

इसके अतिरिक्त यदि मालिक चाहे तो वस्तु का मूल्य घटाकर मजदूरों को कम मजदूरी देकर अपने लाभ को बढ़ा सकता है। यदि वह

वस्तु ऐसी हो कि जिसके मूल्य घटने से उसकी मांग बहुत बढ़ जावे तो मालिक को दोहरा लाभ हो सकता है। एक तो अधिक बिक्री पर थोड़ा लाभ लेने पर भी, उसको कुल लाभ बहुत अधिक होगा, दूसरे मूल्य के घटने के बहाने वह मजदूरी कम कर सकेगा। इसके विपरीत यदि मजदूर संगठित हैं तो वे उत्पत्ति कम करके, वस्तु के मूल्य को बढ़ाने का प्रयत्न कर सकते हैं, जिससे कि उनकी मजदूरी बढ़ सके। यही कारण है कि यह पद्धति अधिक प्रचलित नही हो सकती।

बैडवक्स पद्धति

पिछले दिनों में बैडवक्स पद्धति ने लोगों का बहुत अधिक ध्यान आकर्षित किया है। किंतु बैडवक्स पद्धति केवल मजदूरी देने की ही पद्धति मात्र नही है। क्योंकि बैडवक्स कंपनी अपने विशेषज्ञों को प्रत्येक कारखाने की उत्पत्ति के ढंग का अध्ययन और जांच करने के लिए भेजती है। वे उक्त कारखाने की उत्पादन पद्धति में क्या सुधार हो सकते हैं, इसके सम्भव म सुझाव देते हैं। बैडवक्स कर्मियों ने एक काय का मानदण्ड निर्धारित किया है, जो कि एक औसत मजदूर, साधारण परिस्थिति में सामान्य तेजी से कार्य करते हुए और उतना विश्राम करते हुए कर सकता है, जितना विश्राम करने का बैडवक्स पद्धति आजा देता है। दूसरे शब्दों में बैडवक्स पद्धति में यह निर्धारित कर दिया जाता है कि एक औसत मजदूर यदि सामान्य रूप से उनके बताये हुए ढंग से कार्य करे तो निर्धारित कार्य कर सकता है, जो भी मजदूर बैडवक्स पद्धति के अनुसार निर्धारित ६० यूनिट प्रति घण्टा से अधिक उत्पादन करता है, उसको जितना अधिक वह उत्पादन करता है, उसका सोन चौथाई लाभ दिया जाता है। परन्तु इस पद्धति का मजदूरों द्वारा विशेष रूप से विरोध हुआ है।

लाभ में हिस्सेदारी (Profit Sharing)

कुछ विद्वानों का विचार था कि यदि मजदूरों को भी कारखाने के

लाभ में सामंजस्य कर लिया जावे तो वे अधिक मन लगा कर काम कर सकेंगे। उनको एक निश्चित रेट में दैनिक काय क लिए मजदूरा दा जावे। बोनस इत्यादि कुछ न दिया जावे, परन्तु लाभ का एक अंश वर्ष के अन्त में उन्हें दे दिया जाये। लाभ में हिस्सेदारी के भी बहुत से दोष हैं। पहले तो लाभ बहुत सी बातों पर निर्भर होता है, केवल मजदूरों के मन लगा कर काम करने पर ही निर्भर नहीं होता। उदाहरण के लिए उन्नु की बानार में माग कम हो जावे अथवा आर्थिक मंदी के कारण उमका नाम गिर जाये अथवा मालिका की अथवस्या और कुप्रबंध के कारण हानि हो जावे, तो मजदूरों के मन लगा कर काम करने पर भी, लाभ के उनके हानि हो सकती है। यही कारण है कि 'लाभ में हिस्सेदारी' ने मजदूरों का कर्मी भी प्रभावित नहीं किया। इसमें एक कठिनाई यह भी है कि लाभ हानि का सारा बोझ तो मालिक ही तैयार करता है। अस्तु यदि वह चाहे तो लाभ को कम करके निष्पत्ता सकता है। इन्हीं सब कारणों से लाभ में हिस्सेदारी अधिक प्रचलित नहीं हो सकी।

सामंजस्य (Co partnership)

कुछ उदारमना व्यवसायियों ने मजदूरों को लाभ में हिस्सा देकर उन्हें प्रमत्त कारणों का हिस्सेदार बना लिया और उनके प्रतिनिधि दायरेपर भी मालिक के साथ साथ कारणों के प्रबंध में भाग लेने लगे। इस प्रकार मजदूरों का भी उस कारणों पर स्वामित्व स्थापित हो गया। इस प्रकार के उदाहरण इतिहास में बहुत कम हैं और जिन प्रयत्नों में सफलता मिली है उसका मुख्य कारण यह रहा है कि उन उदारमना ऊंचे स्थितियों वाले व्यवसायियों ने निर्दोष अपनी पूजा लगा कर और परिश्रम करके कारणों को खड़ा किया और सफलता मिलने पर प्रमत्त उमको मजदूरों की चीज बनाया, उनके व्यक्तित्व के प्रति मजदूरों की इतनी ऊंची भावना रहती थी कि यद्यपि वह सफलता

आयरेक्टर होता था, परन्तु उसकी बात को सभी आदरपूरक स्वीकार करते थे। वामनव में इस प्रकार के उदाहरण बहुत कम हैं और साधारणतः पूँजीपतियों अथवा व्यवसायियों से इस मनोवृत्ति की आशा करना भी मूर्खता है। यह तो कुछ भावना प्रधान उदार पक्षितियों की सिद्धांत आदिना के चिह्न मात्र हैं। अस्तु, इस प्रकार की कोई पद्धति पूँजीवादी समाज में प्रचलित करना शक्यम्भव है।

सहकारी उत्पादन (Co operative Production)

सहकारी उत्पादन में मालिक को हटा कर मजदूर स्वयं व्यवसायी का कार्य करते हैं, अर्थात् धंधे की जोरिम और उसका नियन्त्रण उनके हाथ में रहता है। वे स्वयं अपने नौकर होते हैं। उत्पादन की सारी निम्मेदारियाँ उन पर होती हैं और वे पूँजी उधार लेते हैं। धंधे का लाभ उन्हें मिलता है और उस पर उनका अधिकार स्थापित हो जाता है। इस प्रकार के सहकारी उत्पादन के आदर्श ने बहुत से सामाजिक सुधारकों, राबर्ट थोवन, जान स्टुअर्ट मिल, फीरियर तथा त्रिचियन सोशलिस्टों को आकर्षित किया था।

किन्तु इस प्रकार की उत्पादक समितियाँ सफल नहीं हुईं। इसका मुख्य कारण यह है कि आधुनिक बड़ी मात्रा की उत्पात्ति में बहुत अधिक पूँजी और व्यावसायिक योग्यता की आवश्यकता होती है। निधन मजदूरों को बैंक इत्यादि यथेष्ट पूँजी नहीं देते। विशेषतः तथा मैनेजर तथा अन्य शिक्षितवर्ग के लोग मजदूरों के द्वारा संचालित कारखानों में काम करना समझ नहीं करते। फिर कारखानों में उन मैनेजर्स को मजदूरों पर अनुशासन रखना कठिन होता है, जो वास्तव में उनके मालिक हैं। यदि कोई शरारती मजदूर, जो कि बहुधा अपने अन्य साथियों में प्रभाव रखता है, काम नहीं करना चाहता और मैनेजर इत्यादि उनको दबाना चाहें तो मैनेजर का स्थिति गड़बड़ हो सकती है। यही कारण है कि विशेषतः और अन्य उच्च अधिकारी इन कारखानों में काम नहीं करते

आर यहाँ का अनुशासन ठीक नहीं रहता । मजदूरों के कारखानों को स्पष्ट पूजा भी नहीं मिलती, साथ ही माल की बिक्री का भी उचित प्रबंध नहीं हो पाता । बड़ी मात्रा में उत्पादन मजदूर मालिकों द्वारा सफलतापूर्वक नहीं हो पाता । यही कारण है कि इस प्रकार की फैक्ट्रियाँ सफल नहीं हुई ।

परन्तु छोटी मात्रा में सहकारी उत्पादन बहुत सफल हुआ है । उदाहरण के लिए चीन की औद्योगिक समितियों ने चीन में सहकारी ढंग पर उत्पादन का एक अत्यन्त सफल सगठन खड़ा कर दिया है ।

ऊपर के विवरण से यह तो स्पष्ट होता है कि मजदूर का वास्तविक शोषण अभी बढ़ हो सकता है जब कि समाजवादी व्यवस्था स्थापित हो किन्तु इस पूँजीवादी व्यवस्था में उसके लिए “न्यूनतम मजदूरी कानून” बना कर इतनी मजदूरी कानून द्वारा निर्धारित कर देनी चाहिए कि उसको मनुष्योचित जीवन व्यतीत करने के साधन प्राप्त हो सकें ।

भारत में मजदूरी

भारत में मजदूरी पद्धति अत्यन्त अस्त-व्यस्त दशा में है । भिन्न भिन्न घटकों में मजदूरी निर्धारित करने की पद्धति भिन्न है और एक स्थान में भी सब कारखानों में मजदूरी एक सी हा, यह बात नहीं है । आप किमी औद्योगिक क्षेत्र में चले जायें, तो कारखानों की दीवारें मिली हुई हैं और उनमें मजदूरी में आकाश पाताल का अंतर है । एक ही मालिक के दो भिन्न कारखानों में भी मजदूरी में बहुत विभिन्नता है । अभी तक भिन्न भिन्न घटकों की मजदूरी का कोई स्टैंडर्ड निर्धारित नहीं किया गया है । यद्यपि १९२६ में मजदूरी अध्यायगी कानून पास हो गया है । किन्तु अब भी मालिक मनमाना उमाना करते हैं, मजदूरी का कुछ भाग घसुर्घों में देते हैं और समय पर मजदूरी नहीं देते । न देश में मजदूर आन्दोलन ही इतना प्रबल है कि देश भर में मजदूरी का एक सा स्केल

टोला उनका कोयला चुग ले सकती है। इस कारण मजदूरों की बहुत सी मजदूरी मारी जाती है। आवश्यकता इस बात की है कि कोयलियों में अधिक टक्का हो और उन टक्कों का पूरा पूरा उपयोग हो। साथ ही कोयले की खानों में सरदार, टक्का मेकर, और सुपरवाइजर चालाकी से मजदूरों की मजदूरी खा जाते हैं। वह कठोरता पूरक रोक दिया जाय। मुख्य लोग भी टक्कों के लिए खानों में चालाकी करते हैं। उसके लिए एक युक्ति यह की जा सकता है कि प्रत्येक मजदूर को जब वह खान में घुसे, एक टिकिट दिया जाये जो कि कोयला भरते समय मजदूर टक्का में रखे। टिकिट पर मजदूर का नम्बर अंकित हो। इस प्रकार टक्का को उस नम्बर के मजदूर के हिस्से में लिखा जायगा कि जिसका टिकिट उसमें है।

काम पर न आना

खानों में काम करने वाले मजदूरों का काम आसानी होना का एक कारण यह भी है कि मजदूर पूरे दिन काम नहीं करते। बिहार और वगैरह में सर्वत्र खानों में मजदूरों का टोटा रहता है, इस कारण मजदूर अधिक मजदूरी का खान में खान से दूसरा खान को चल जाते हैं। मजदूरों के काम पर न आने का दूसरा कारण यह है कि जो मजदूर समीपवर्ती गांवों में रहते हैं और खेती करते हैं, वे फसल होने के समय तथा फसल काटने के समय खानों का काम छोड़ कर चल जाते हैं, अर्थात् जुलाई अगस्त तथा नवम्बर में मजदूर खानों में काम नहीं करते। सितम्बर और अक्टूम्बर तथा दिसम्बर से जून के मध्य तक मजदूर खानों में काम नियमित रूप से करते हैं। जब स खानों के अन्दर खिया को काम करने की मनाही करदा गई है, तब से मजदूर महाने में एक सप्ताह के लगभग अपने गांवों में परिवार की देखभाल करने के लिए जाते हैं। एप्रिल और मई में खानों के कारण मजदूर खानों में काम करते हैं। खानों में काम करने वाले मजदूर सप्ताह में

चार जिन कार्य करते हैं। बिहार लेबर कमेटी के अनुमार खानों में मजदूरों की उपस्थिति इस प्रकार थी।

सप्ताह में उपस्थित

जिनों की मर्या	मजदूरों की प्रतिशत (उपस्थिति)
६	१०%
५	४६%
४	२५%
२ से कम	२०%

मजदूरों की अनुपस्थिति के मुख्य कारण यह हैं। १ कठिन परिश्रम के उपरांत विधाम की आवश्यकता २ शराब और जुए का अत्यधिक व्यसन ३ स्वास्थ्यप्रद मनोरजन के साधनों का अभाव। जिन कोयले की खानों ने मजदूरों को रहने और उनके मनोरजन इत्यादि की अच्छी सुविधा प्रदान की है, वहां अनुपस्थिति बहुत कम है। अस्तु इस परिस्थिति में सुधार करने के लिए अच्छे मकान, अधिक मजदूरी, काम करने की अच्छी व्यवस्था, अच्छे मनोरजन के साधन और ऊँचे दरों का सामानिक जीवन आवश्यक है।

आश्चर्यकृतता इस बात की है कि कोयले के धंधे में भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जाये, जिसके नीचे कोई व्यक्ति मजदूरी न पावे।

सूती वस्त्र व्यवसाय में मजदूरी

यद्यपि सूती वस्त्र-व्यवसाय भारत का सबसे पुराना संगठित धंधा है, किन्तु सूती वस्त्र के कारखानों में मजदूरों की दृष्टि अत्यंत शोचनीय है। यही नहीं कि भिन्न भिन्न क्षेत्रों में मजदूरी की दर बहुत भिन्न है, यद्यपि एक क्षेत्र में ही भिन्न भिन्न कारखानों की दर भिन्न हैं। यस्तुत मद्रास, बंगाल और मध्यप्रान्त में सूती मिलों के

मजदूरों की मजदूरी बहुत ही कम है। परन्तु बम्बई और अहमदाबाद में मजदूरी अधिक है।

चात यह है कि खेती में पूरे वर्ष काम न मिलने के कारण तथा भूमि पर जन सरया का अत्यधिक भार होने के कारण तथा घन आबाद प्रदेशों के मजदूर इन कारखानों में आकर काम करते हैं इस कारण इन शैलोगिक केन्द्रों में भी मजदूरी बहुत कम रहती है। मजदूरों की अत्यधिक सरया होने के कारण उन प्रांतों में बड़ा उद्योग बंधे अभी अधिक बनप नहीं है वहां मजदूरी बहुत कम है। फिर भी मिल मालिक मजदूरों को कुशल कारीगर बनाने के लिए शिक्षा का कोर्स् प्रयत्न नहीं करते, जिससे कि वे भविष्य में अधिक मजदूरी पा सकें। बम्बई और अहमदाबाद, मद्रास और मद्रास में वस्त्र व्यवसाय ने यथेष्ट उन्नति की है और वहां बढ़िया बारीक कपड़ा तैयार किया जाने लगा है। जिन केन्द्रों में बढ़िया सूती वस्त्र तैयार होता है, वहां धंधा अच्छी अवस्था में है और मजदूरी भी कुछ अधिक है, परन्तु सयुक्तप्रात, बंगाल, मध्य प्रात और पंजाब में मोटा वस्त्र तैयार होता है और वहां मजदूरी भी कम है। बम्बई, अहमदाबाद, शोलापुर तथा बम्बई प्रात के अन्य केन्द्रों में तुनकर एक साथ कई कर्षों पर कपड़ा तुनते हैं। परन्तु बम्बई प्रात के बाहर दो कर्षों से अधिक एक तुनकर नहीं बजा पाता। भारत के अधिकांश कारखानों में एक तुनकर एक कर्षों पर काम करता है। परन्तु बम्बई और अहमदाबाद में एक तुनकर चार कर्षों पर काम करता है। बड़ा तुनकर दो या दो से अधिक कर्षों पर एक साथ काम करते हैं, वहां काम के घंटे कम हैं और मजदूरी अधिक है। परन्तु जहां कुशल मजदूरों का काम है, वहां पर लम्बे घंटे तक काय करने पर भी मजदूरी कम है। किन्ना किसी प्रांत में अभी उद्योग धंधा की विशेष उन्नति नहीं हुई है, वहां मजदूर महाने में कई दिन अनुपस्थित रहते हैं। इस कारण भी वहां मजदूरी कम है।

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि भारतवर्ष में भिन्न भिन्न

औद्योगिक केन्द्रों तथा एक ही केन्द्र का भिन्न भिन्न मिलों में मजदूरी की दरें भिन्न हैं। यह ठीक है कि कुछ सीमा तक कच्चे माल के अर्द्धे घुरे होने पर, यन्त्रों की भिन्नता तथा काम करने की व्यवस्था पर कुछ हद तक मजदूरी की भिन्नता अवश्यम्भावी है। परन्तु इतनी अधिक भिन्नता किसी प्रकार उचित नहीं कही जा सकती। आवश्यकता इस बात का है कि मजदूरों की दरें एक सी हो। ऐसा न होने से मजदूर ऊर्ची मजदूरी की रीति में एक कारखाने से दूसरे कारखाने को दौड़ते रहते हैं। यदि एक मजदूर एक ही कारखाने में अधिक दिनों तक स्थायी रूप से काम कर सके तो वह अधिक कुशल हो सकता है। मजदूरी की दरों में भिन्नता का एक परिणाम यह होता है कि एक ही औद्योगिक केन्द्र में भिन्न भिन्न कारखानों में एक ही कार्य करनेवाले मजदूर भी संगठित नहीं हो पाते। सच तो यह है कि मजदूरी की भिन्नता का बहुत बुरा प्रभाव होता है। वस्त्र व्यवसाय में बहुत सी इबतालवा का मूल कारण यही होता है कि मजदूरी की दरें भिन्न हैं। अतएव मजदूरों में शान्ति बनाये रखने के लिए और उन्हें एक कारखाने में स्थायीरूप से रखने के लिए यह आवश्यक है कि मजदूरी की यह भिन्नता दूर कर दी जाये।

अभी तक केवल अहमदाबाद में मजदूरी की दरों को एक समान करने का प्रयत्न किया गया है, अन्य केन्द्रों में उस ओर तनिक भी ध्यान नहीं दिया गया। अहमदाबाद में लगभग ७० प्रतिशत मजदूरों की मजदूरी का स्टैंडर्ड निर्धारित कर लिया गया है। अहमदाबाद में जो स्टैंडर्ड मजदूरी निर्धारित है, उसका मुख्य कारण यह है कि वहां मजदूर आन्टोनलन अधिक शक्तिमान हैं और वहां का मजदूर संगठन मजबूत है।

किन्तु मजदूरी की दरें एक समान कर देने से ही काम नहीं चलगा। आवश्यकता इस बात की है कि सूती वस्त्र व्यवसाय में भी न्यूनतम मजदूरी कानून द्वारा निर्धारित कर दी जावे। वस्त्र टैक्सटाइल लेबर इनशुरी कमेटी (वस्त्र प्रान्त के सूती घरों के कारखानों में काम

करने वाले मजदूरों की जांच कमेटी १९४० ने बम्बई प्रान्त में भिन्न-भिन्न केंद्रों के लिए सूती वस्त्र के कारखानों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की सिफारिश की थी।

जूट मिला में मजदूरी

जूट का धधा भी देश का एक महत्व पूर्ण और प्रमुख धधा है, जिसमें लगभग ३५०,००० मजदूर काम करते हैं। जूट के धधे को १९३९ के महायुद्ध के पूर्व घोर मन्दी का सामना करना पड़ा था। किंतु धधे का नवान सगठन न करके जूट मिला मालिकों ने मजदूरों के रहन सहन के दौरे को नीचा करके मन्दी का सामना किया। जूट मिलें सप्ताह में पांच दिन या चार दिन ही काम करती थी। प्रत्येक मिल अपने दस प्रतिशत कर्षे काम में नहीं छाती थी। ऊपर से मजदूरी की दरें भी कम कर दी गई थीं। इस प्रकार जूट के कारखानों में काम करने वालों की आमदनी बहुत कम हो गई थी। इसी का परिणाम था कि जूट के धधे में १९२९ और १९३७ में आम हड़तालें हुईं। उस समय मजदूरों ने ३०६ मासिक न्यूनतम मजदूरी, मुफ्त रहन का सुविधा, बकारी अलाऊ स, नि शुल्क शिक्षा और सम्बन्धियों का नौकरी मिलान की मांग की थी।

युद्ध आरम्भ होने पर काम के घंटे बढ़ कर ६० कर दिये गए और जो कर्षे बढ़ कर दिये गए थे, वे भी चला दिये गए। किन्तु शीघ्र ही जूट की मांग न होने पर फिर काम के घंटे ५४ कर दिये गए और दस प्रतिशत कर्षे बढ़ कर दिये गए। १९४३ में जाकर कर्षे फिर १० प्रतिशत बढ़ कर चलाये गए। अन्तु, हम देखते हैं कि जूट मिला में मजदूरों की स्थिति अच्छी नहीं। जूट का मांग की स्थिरता न होने के कारण जूट के कारखानों में मजदूरों की मांग घटती बढ़ता रहता है। इस पर भी जूट के कारखानों में मजदूरों बहुत कम हैं। रायल लेबर कमोशन न जब भारतीय मजदूरों की दशा की जांच की थी, उस समय जो मजदूरों वहा जा जाता था, लगभग वही मजदूरी वहा मजदूरों को दी जाती है।

यद्यपि जूट के कारखाने कलकत्ता के चालीस मील उत्तर और चालीस मील दक्षिण हुगली नदी के दोनों ओर केन्द्रित हैं और अधिकतर उनका प्रत्यक्ष अग्रणी मैनेजिंग एजेंटों के हाथ में है और सभी कारखाने लगभग जूट का सब सामान उनाते हैं, फिर भी वहा मजदूरी की एक मी दर नहीं है। एक ही काम के लिए भिन्न भिन्न कारखानों में मजदूरी भिन्न है। यह बहुधा देखने को मिलता है कि कारखानों के श्रमिकों की दीवार एक दूसरे से मिली हुई हैं, परन्तु उन दोनों कारखानों में मजदूरी की दरें बहुत भिन्न हैं। यही नहीं, वे मिलें जो एक ही मैनेजिंग एजेंट के प्रबन्ध में हैं, उनमें भी मजदूरी भिन्न है। जूट कारखानों में काम करने वाले मजदूरों की, आज से बहुत दिन हुए तबसे बराबर यह मांग रही है कि जूट के धन्ने में तो एक काय के लिए एक-सी मजदूरी निर्धारित करना अत्यन्त आवश्यक और सरल है, क्योंकि देश के समस्त कारखाने एक ही केन्द्र में हैं। जूट के कारखानों में इसी प्रश्न को लेकर बहुत मी हड़तालें भी हुई, परन्तु मिल मालिकों ने अभी तक इस ओर ध्यान नहीं दिया।

इसका परिणाम यह होता है कि मजदूर अधिक मजदूरी की मांग में एक मिल से दूसरी मिल में चकराया करता है। कहीं भी रजया रूप से रह कर काम नहीं करता। (यदि बगल जूट मिल ऐमोसियेशन चाहे तो बहुत आसानी से सब जूट मिलों में एक-सा मजदूरी की दरें प्रचलित कर सकती है। क्योंकि सभी जूट के कारखाने उससे सम्बन्धित हैं।

इजीनियरिंग तथा लोहे का धधा

इस धधे में काम करने वालों को बहुधा बहुत गरमी और खतर में काम करना पड़ता है। यही नहीं, इस धधे में कार्य करने वालों पर शारीरिक परिश्रम भी बहुत अधिक पड़ता है। यही कारण है कि समस्त क प्रत्येक देश में इस धधे में काम करने वालों की मजदूरी अन्य धधों में काम करने वालों की अपेक्षा साधारणतः दुगनी होती है। वहा भाग्यवप

मजदूरों का कोई मजबूत संगठन हो सकेगा, इसमें बहुत सन्देह है। इनके शोषण का अन्त तो न्यूनतम मजदूरी कानून बना कर कम से कम मिल मालिकों को प्रत्येक मजदूर को कितनी मजदूरी देनी होगी, यह निश्चित कर देने से ही हो सकता है। लेखक का मत है कि इन कारखानों में तो सरकार को तुरन्त ही एक आयोग निकाल कर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर देनी चाहिए। भारतवर्ष में या ही मजदूरी बहुत कम है और जिन धर्मों में मजदूर संगठित नहीं हैं, वहाँ की दशा तो अत्यन्त शोचनीय है।

भारतीय मजदूरों के रहन सहन का दर्जा

ऊपर दिये हुए विवरण से यह तो स्पष्ट हो ही गया होगा कि भारत में मजदूरी बहुत कम है और उसको ऊँचा उठाने के लिए न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने की नितान्त आवश्यकता है। मजदूरों की संख्या अधिक होने से और उनकी माग कम होने से यदि मजदूर काम पाने के लिए बहुत कम वेतन पर कार्य करना स्वीकार कर लेते हैं तब क्या मालिकों को उनकी इस दयनीय स्थिति का लाभ उठाने देना पार्य है। जिस मजदूरी से मजदूर को भर पेट भोजन भी प्राप्त नहीं होता वह आधे पेट रह कर अपने हाथों को कारखानों में सुरक्षा है उस मजदूरी को क्या दशा में जुम बना देना चाहिए। परन्तु न्यूनतम मजदूरी के प्रश्न को लन से पहले हम भारतीय मजदूर के रहन सहन के बारे में जान लेना आवश्यक है, क्योंकि न्यूनतम मजदूरी का इससे घनिष्ठ सम्बन्ध है।

मच तो यह है कि भारतीय मजदूर के रहन सहन का दर्जा बहुत गिरा हुआ है। इसका परिणाम यह होता है कि उसका स्वास्थ्य ग्राह्य नष्ट हो जाता है और उसकी कार्यक्षमता घट जाता है। किन्तु भारतीय मिल मालिकों का यह विश्वास है कि यदि भारतीय मजदूर को मजदूरी बढ़ा दी जाय तो वह उसका उपयोग अपने रहन सहन के दर्जे का ऊँचा

उगने में नहीं करते। मिल मालिकों का यह विरवाम है कि भारतीय मजदूर का रइन सइन का दना निश्चित है, उसमें परिवतन नहीं होता। यदि उनही मजदूरी बढ़ा दी जावेगी तो या तो मजदूर महीने में अधिक दिन गैर हाजिर रइने लगेगे अथवा बड़ी हुई आमदनी को शराब तथा अन्य बेकार की बातों पर व्यय में व्यय कर देंगे। अस्तु मिल मालिकों की यह निश्चित धारणा है कि मजदूरी बढ़ाने से मजदूरों को कोई लाभ नहीं होगा। हा, फारसाने की उत्पत्ति में कमी अवश्य हो जावेगी।

यह तब उहुत ही गलत है। कतिपय अत्यन्त पिढ़ी हुई जातियों में यह नेषन में आता है कि वे अपना बनी हुई आमदना को शराब पर व्यय कर लेते हैं अथवा काम पर नहीं आते। किन्तु उसका यह कारण कदापि नहीं है कि उनमें अपने जावन को अधिक मुसी और सम्यन बनाने की भावना काम नहीं करता। उसका कारण यह है कि उनका न केवल आर्थिक शोषण ही हुआ है वरन उनका सामाजिक शोषण इतना अधिक हुआ है कि वे यह करना ही नहीं करते कि उनकी स्थिति में सुधार भा हो सकता है। अस्तु उनको अधिक मजदूरी देकर उसको किस प्रकार व्यय करना चाहिए यह भा बतचाना आवश्यक है। यह तब कि उनको अधिक मजदूरी ही न देना चाहिए मिल मालिकों की शोषण की प्रवृत्ति का शोतक है। अधिकांश भारतीय मनदूरी का रण इमसे सर्वथा भिन्न है। वे अधिक आय प्राप्त करना चाहते हैं, और यदि उनकी मजदूरी बढ़ जाता है तो वे अपने रइन सइन का दना भी ऊचा ठहराते हैं। अस्तु मिल मालिकों के तब में तनेक भी मार नहीं है।

भिन्न भिन्न औद्योगिक कर्तों में यों हम मनदूरी के पारिवारिक बज्र जमा करें तो हमें पता होगा कि जो वस्तुयें कब तक भारतीय मजदूरों में विलामिता की वस्तुयें माना जाता थीं वे ही आज आवश्यक वस्तुयें बन गई हैं। यही नहीं बिन मनदूरी की, आमदना अधिक है वनका भोजन वस्त्र इत्यादि अनिवाय आवश्यकताओं पर अपचाकृति कम व्यय होता है और फुकर व्यय अधिक होता है। सम्बद्ध में जहा भारत

मजदूर अपनी कुल आमदना का ८ स १० प्रतिशत शराब पर व्यय करता है। उम जाच स यह भी पता चलता है कि यहां ७२ प्रतिशत मजदूर परिवार शराब पात है। शाजापुर में ४३ प्रतिशत और अइमदाबाद में २७ प्रतिशत मजदूर परिवार शराब पीते हैं। बिहार की कोषले की कुलों के मजदूरों में मद्यपान सबसे अधिक प्रचलित है। यहां २० प्रतिशत मजदूर शराब पात है गार लगभग पचास प्रतिशत आय शराब पर व्यय कर देता है। यहां प्रमत्त मजदूर स्त्रियां भी अधिकाधिक शराब पीने लगती हैं। १९३६ में बिहार का कांग्रेस सरकार ने क्रिया विद्रोह हतारीबाग और रांची जिला के कुछ भागों में शराब बंद करवाया परन्तु बाद की कांग्रेस मंत्रिमन्त्रक द्वारा जाने पर, नौकरशाहीरक्त में फिर वही शराब विक्रमने लगी। धारण्यता इस बात की है कि शराब बंद के साथ साथ वही पर शराब के विरुद्ध प्रचार किया जाय और चाय तथा दूध का रसन के लिये प्रोत्साहन दिया जाये। विभिन्न औद्योगिक केंद्रों में जाय करने पर पता चलता है कि सभी क्षेत्रों में मद्यपान बढ़ रहा है। यह अत्यन्त घनाङ्गीय स्थिति है। इससे विभिन्न शास्त्र रोका जा सक सकता सरकार का कतव्य है। इसमें मित्र मजदूरों तथा ट्रेड यूनियनों का सहयोग अवश्य लेना चाहिए। मद्यपान करने से मजदूर का शायसमता घटता है और धंध को हानि पहुंचती है। यदि मिलें मजदूरों को चाय अथवा दूध देना का प्रयत्न कर सकें तो इनके शराब कम होगी, साथ ही मजदूर की शायसमता भी बढ़ेगी। इनका सरकार मिल मालिका तथा मजदूर नेताओं सभी को शास्त्र स्पष्ट रूप चाहिए। अभी तक इस महत्वपूर्ण समस्या का धार लोगों का बहुत कम ध्यान गया है।

मद्यपान को कुल शराब बंदी से समाप्त करना कठिन है। इस दशा में गैर कानूनी ढंग से शराब खेची जान सकती है। बात यह है कि मजदूर दिन भर अथक परिश्रम करने से अत्यधिक थक जाता है। स्वयं शरीर तो थका जाता ही है, उसका मन भी थक जाता है। अस्तु वाणी

या शराब की दुकान पर जाकर थोड़ी शराब पी लेता है और उससे स्फूर्ति का अनुभव करता है। उसके थके हुए शरीर और मन में उत्साह और स्फूर्ति उत्पन्न होता है। अन्तु मनदूर को कुशल मनदूर धनाने के लिए स्वाम्भ्यम मनोरजन के साधन उपलब्ध करना अत्यन्त आवश्यक है। सरकार को चाहिए कि वहां मनदूर अधिक सग्या में रहने हो वहां कठोरता के साथ शराब बन्द कर दे और मित्र मानिकका का तथा मनदूर ममात्रा का यह कतव्य है कि उनको शराब की सुराट्टया बन्द कर चाय अथवा दूध पीने के लिए प्रोत्साहित कर। मालिक कुड़ व्यय करके मनदूरी को चय और दूर भित्तों। इसके साथ ही मनोरजन के साधन भी मित्र मानिकों तथा मनदूर ममात्रों का उपलब्ध करना चाहिए। कुशल, और भारतीय सेन का प्रचार करना और उनके लिए सुविधा प्रदान करना मित्र मानिकों का कर्तव्य होना चाहिए। मनदूरों का थालों में रडियो का व्यवस्था करना और ड्रामा, मनन-मन्त्रा, कथा तथा सिनेमा का भी प्रबन्ध होना चाहिए। हमसे यह लाभ हागा कि थका हुआ मनदूर शराब की भट्टा पर स्फूर्ति की ग्राह में नहीं जावगा और वह अधिक कायगाल दनेगा।

मन तो यह है कि भारतीय मनदूर के लिए मद्यपान एक ऐसा भयंकर राग है जो उसकी कार्यशक्ति को तो नष्ट करता है और साथ ही उसकी निवृत्त और श्रेष्ठ भी बनाना है। अतएव हम समस्या की घोर शीघ्र ध्यान देना चाहिए।

मनदूर का कारण

भारतभर के कारणना में जो मनदूर काम करते हैं, उनका आर्थिक स्थिति बहुत श्रद्धा हो, ऐसा बात नहीं है। यद्यपि उनकी आर्थिक स्थिति के बारे में कौट प्रमाणिक शोधों प्राप्त नहीं हैं, परन्तु जो कुड़ हमें पता है उससे इतना तो स्पष्ट ही है कि उनमें में बहुत सग्या म मनदूर कतदार है। मनदूर के श्रेष्ठी होने के बहुत से कारण हैं। मनदूर के

श्रमियों होने का पहला कारण तो यह है कि जब किसान अथवा ग्रामीण गाँव में रह कर अपना निगाह नही पर पाता तो वह उस औद्योगिक क्षेत्र का ओर भागता है, जहाँ उसने गाँव के लोग काम करते हैं। जब वह गाँव छोड़ कर औद्योगिक क्षेत्र को जाता है, तब उसके पास किराये का अतिरिक्त कुछ नही होता। यह किराया भी वह महानगर से उधार लेकर, अपनी काढ़ वस्तु बच कर या गिरना रग कर अथवा अपने किसी सम्बन्धी से रुपया उधार लेकर जुगता है। अतएव जब वह गाँव छोड़ता है, तभी से कर्मदारी आरम्भ हो जाता है। औद्योगिक क्षेत्रों में जा कर उसे तुरन्त ही किसी कारणवश काम मिल जाये ऐसा नही होता। वह अपने गाँव वालों के पास जाकर ठहरता है और महानगर पन्द्रह दिन चार कभी कभी इससे भी अधिक की दीर्घ धूर के बाद किसान सरदार को अर्द्धी रसम देकर नौकरी ठोक की जाती है। इतने दिनों औद्योगिक क्षेत्र में रहने और सरदा अथवा जागर को जो रिश्तत देनी होता है, उसके लिए भा र्जन लेना पड़ता है। नौकरी लग जाने पर भी मजदूर को पहला तनप्याह लगभग सत्रा महीने बाद मिलता है। किन्तु नौकरी लग जाने के बाद उसकी साग्य कुछ बढ़ जाता है। जिस चाल या चस्ती में वह रहता है, उस बस्ता को सौदा बेचने वाला बनिया या दूधानदार उसे महानगर भर सौदा उधार देता रहता है। अतएव तो ऐसा होता है कि मजदूर दूधानदार का कर्त दास हो जाता है। बहुत से स्थानों पर तो दूधानदार मजदूर का बंध होता है। मजदूर का कुछ भी बतब जाता है वह दूधानदार को दे दता है और उस दूधानदार से धार लेता रहता है। जब उस किसी विशेष कार्य के लिए अधिक रुपये की आवश्यकता होता है तो वह दूधानदार से उधार भर ले लेता है। इस प्रकार दूधानदार मजदूर का स्वामी बन जाता है और मजदूर उसका श्रमिया बन जाता है। जहाँ जावर या मिल का फोरमैन या धात्रमैन लेन देन करता है, वहाँ मजदूरों की आधिक स्थिति और भा दयनीय होता है। क्योंकि वह मनमाना मूढ़ वस्तु करते हैं और उनका रुपया मारा

जाने का कोट भय नहीं होता। अस्तु श्रणी होने का पड़ला कारण तो यह है कि मनदूर के पास नौकरी मिलने तक निवाह और आवश्यक व्यय करने के लिए रुकना ही नहीं होता।

श्रणी होने का दूसरा कारण वेतन की कमी और निवाह के लिए व्यय का अधिकता है। आन जत्र कि मत्र चीजों का मूल्य बढ़ गया है, मनदूर का खर्चा भी बड़ा बढ़ गया है। किंतु मनदूरी उसी अनुपात में नहीं बढ़ी है। इसका परिणाम यह होता है कि मनदूर को श्रण लेकर काम चलाना पड़ता है।

किन्तु एक अत्यन्त महत्पूर्ण कारण इसके श्रणी होने का उसकी पित्रूलशर्चों भी है। यह सामाजिक कृत्यों तथा उत्सवों पर आवश्यकता से अधिक व्यय करता है। बम्बई में इस सम्बन्ध में कुछ जांच की गई तो पता चला कि एक मनदूर निवाह में, २५० रु. के लगभग युद्ध के पूर्व व्यय करता था। बहुत से मनदूर परिवारों की तो यह एक वर्ष की कमाई थी। मद्रास में विवाहों के कारण मनदूर को जो श्रण लेना पड़ा, उसका अनुपात कुल श्रण की तुलना में ४६ प्रतिशत है, बानपुर में ३९ प्रतिशत, जमशेदपुर में ३१ प्रतिशत और बिहार की कोयले की धारों में ३८ प्रतिशत है। इसमें यह स्पष्ट हो जाता है कि मनदूर सामाजिक कृत्यों पर अत्यधिक व्यय करता है।

मनदूर की बेकारी भा उसको श्रणी बनाने का एक प्रमुख कारण है। जिन दिनों वह बेकार रहता है, उसे कोट काम नहीं मिलता। वह अपने महानना का न्या पर हा निर्भर रहता है। वे भी इस आशा में कि नौकरा लग जाने पर इस आसामी में गृह लाभ कमाया जा सकेगा, उसको श्रण देते रहते हैं। १९३० में बम्बई के मजदूरों का ४८ प्रतिशत श्रण बेकारी के कारण था।

शराब भी मनदूर के श्रणी होने का एक मुख्य कारण है।

अतएव मनदूर के श्रण को दूर करने के लिए हम बात की आवश्यकता है कि मिनों में जो भारती करते समय रिरवत लेने की परिपाटी

चल पड़ा है, वह कठोरतापूर्वक बन्द कर दा जाये। एसा प्रबन्ध किया जावे कि आवश्यकता से अधिक मजदूर औद्योगिक केंद्रों में न आवें और कानून बनाकर मृत्यु विवाह और जन्म इत्यादि सामाजिक कृत्यों पर व्यय को नियंत्रित कर दिया जावे, जिससे कि सामाजिक कृत्यों पर मजदूर अथाधुध व्यय न कर सके। साथ ही मजदूरों के घर में शराब बन्दो कर दी जाये। उनमें चाय और दूध पीने की प्रथा खलाश जाये और शराब के विरुद्ध प्रचार किया जावे।

१९३७ में प्रि.र लेबर इनक्वायरी कमेटी ने बिहार के मजदूरों के सम्बन्ध में जाच की थी, उसका परिणाम इस प्रकार था —
बिहार के कोयले का खानों के मजदूरों का श्रेण

आय समूह	प्रतिशत श्रेणी परिवार	श्रेणी परिवार का औसत श्रेण
		र आ पा
५ रु. से नीचे	३८%	१८—०—३
५ से १० रु तक	२०%	१६—१—३
१० से १५ रु तक	२०%	३४—४—३
१५ से २० रु तक	४७%	२८—२—७
२० से ३० रु तक	३३%	३७—११—५
३० से ४० रु तक	२७%	४३—८—७
४० से ५० रु तक	३१%	१२५—१२—४
५० रु से ऊपर	—	—

जमशेदपुर के कारखाने के मजदूरों का श्रेण

आय समूह	प्रतिशत श्रेणी परिवार	श्रेणी परिवार का औसत श्रेण
		र आ पा
५ रु से नीचे	—	—
५ रु से १० रु तक	२५ ७%	७३—१२—१०
१० रु से १५ रु तक	६३ ६%	२३—१४—५
१५ रु से २० रु तक	६१ ३%	७१—१—७

२० रु से ३० रु तक	७१ १%	१०४—१२—१०
३० रु से ४० रु तक	७६ ८%	१८७— ६— २
४० रु से ५० रु तक	८२ ६%	२६१— ६— ७
५० रु से ऊपर	७६ ६%	२०८— ८— ०

ऊपर श्री हुड तालिकाओं से यह स्पष्ट हो जाता है कि मज़दूरों का बहुत बड़ा प्रतिशत श्रेणी है। यद्यपि अन्य वर्गों के सम्बन्ध में इस प्रकार के भाँड़े हम प्राप्त नहीं हैं, परन्तु वहाँ का भी ज़गा उससे भिन्न नहीं होगा।

किसी किसी केन्द्र में मिनों ने अपने मज़दूरों को श्रेण देने, उनमें मितव्ययिता की भावना जागृत करने के लिए मज़दूरों के लिए महंगारी मास्य समितियाँ स्थापित की हैं। यह समितियाँ उचित सूद पर श्रेण देती हैं और अनावश्यक श्रेण को रोकती हैं। यही नहीं, मज़दूरों में यह समितियाँ मितव्ययिता की भावना जागृत करती हैं। किन्तु अभी तक कुछ ही मिनों ने इस ओर ध्यान दिया है। बड़ और हलियर कंपनों की संनिता एनोपी में जो जू के वागवाने हैं, उनके लिए एक बँक गोल रकम है, जो दो महाने का तनाग्राह तक १ ३ प्रतिशत सूद पर श्रेण देता है। कुछ मिलें अपनी दुकानें भी खोलती हैं, जहाँ से मज़दूरों को सम्य मूल्य पर वस्तुएँ मिलती हैं। किन्तु अधिकांश मज़दूर यंत्रिये के कनदार होते हैं और यह यंत्रिया उँ माग उधार देता है। इस लिए मज़दूर इन दुकानों का लाभ नहीं उठा पाते।

अनुमधान में पता लग है कि अधिकांश मज़दूर इन दुकानदारों के ही श्रेण होते हैं। यह दुकानदार आटा-दाल इत्यादि सभी आवश्यक वस्तुएँ मज़दूर को उधार देते हैं। इन विहार की कोयले की दानों का मज़दूर अधिकतर इनका श्रेण होता है और उसको ३० २ प्रतिशत सूद देना पड़ता है। ये दुकानदार मज़दूर की दयनीय दशा का पूरा लाभ उठाते हैं। मनमाने ऊँचे नाम लेना तो साधारण सी बात है। हिमाचल मज़दूरी यंत्रिया और रजम को बँदा कर निम्नाना साधारण भी बात है।

बहुत-सी मिलो ने मजदूरों का उपभोग करने और खोल रखे हैं, जहाँ मजदूर अपनी आवश्यकताओं की वस्तु सस्ते दामों पर ले सकते हैं। परन्तु मजदूरों को दुकानदारों से ही चीजें भोल लेना पसंद करता है, क्योंकि वह उधार दे देता है। इस प्रकार ये दुकानदार सहकारी शोरो की प्रतिद्वन्द्विता में सफल हो जाते हैं।

दुकानदार में भी अधिक भयंकर महानन काबुली पठान है जो कि १२० से ३०० प्रतिशत तक सूद लेता है और अपने रूपये की वसूली के लिए धलप्रयोग और लाठी को काम में लाता है। कारखानों के पात्रों के पाम और चाय के पात्रों के निरूप तनावह के दिन वह लाठी लेकर घूमता है और अपने आसामी को पकड़ कर उसकी तनावह छीन लेता है। काबुली जिस प्रकार मजदूरों का शोषण करता है वह किसी से छिपा नहीं है परन्तु प्रांतीय सरकारों ने मजदूरों का रक्षा के लिए कोई कानून नहीं बनाया। मध्यम तीय सरकार ने १९३७ में जो कानून बनाया था वैसा कानून प्रत्येक प्रांत में बन जाना चाहिए। उस कानून के अनुसार मजदूरों को मारना बमराना, मजदूरों का पीछा करना, अथवा उनसे रहने के स्थान पर धरना देना या घूमना जुम बना दिया गया है। और इस कानून की अवहेलना करने वालों को ३ मास की सजा या २०० रु जुमाने का दंड दिया जा सकता है। कम्बुट इत्यादि अन्य प्रांता में यह कानून तो बना दिया गया है कि बतन मिलने वाले दिन कोई व्यक्ति यदि कारखाने के पास घूमता नजर आवेगा तो उसका चालान किया जा सकता है। किन्तु इस प्रकार के कानून से ही कुछ नहीं होगा। मध्य प्रांत के कानून के अनुसार एक कानून बनना आवश्यक है। देश में जा भी कुछ अदायगी मजदूरों के कानून बने है ये क्रियाओं के लिए ही बने है। उनका लाभ कारखाना के मजदूरों को नहीं मिलता। आवश्यकता इस बात का है कि इस प्रकार के कानून कारखाना के मजदूरों के लिए भी बनाये जायें। होना यह चाहिए कि मजदूरों के कर्मा को मात्र की जाये और शोरो के

अत्याधिक बढ़ जाने से जो उन पर कर्ज का भार पड़ गया है उसको कम करने के लिए कानून बना कर कर्ज की रकम का कम से कम आधा कर लिया जावे और फिर उस बचे हुए ऋण का सहकारी साख समितियाँ महानगरो को चुका कर मजदूर को ऋण मुक्त कर दें। सरकार और मिल मालिक इन समितियों को पूर्ण उधार दे दें और समितियाँ मजदूरों से किरतो में हरवा वसूल कर लें। तभी मजदूर इस भयकर शोषण से बच सकता है।

इस शोषण के कारण मजदूर की कायबलता नष्ट होती है और वह मनारजन तथा अन्य हितकर कार्यों का लाभ भी नहीं उठा पाता। आवश्यकता इस बात की है कि प्रांतीय सरकारें नेबर विभाग के द्वारा मजदूरों के ऋण की जांच करवा कर यह मालूम कर ले कि उनका ऋण कितना है। कानून बना कर ऋण का कम से कम आधा कर दिया जावे। प्रत्येक ऋणा मजदूर को साम्ब समिति वा सदस्य बना लिया जावे और सरकार तथा मिल मालिक उस रकम को समिति को ३ प्रतिशत सूद पर दें। समिति मजदूर के लेनदारों को कम की हुई रकम चुका दे और मजदूर को आर्थिक स्थिति को ध्यान में रख कर उस पर साम्ब किरत बाव दे। समिति का किरत मिल मालिक वेतन में से काट कर समिति वा दे। समिति मजदूर से ४ या ५ प्रतिशत सूद ले। इस प्रकार मजदूरों को ऋण मुक्त किया जा सकता है।

केवल एक बार मजदूरों के ऋण को अन्त कर देने से उनकी स्थिति में सुधार नहीं हो जावेगा। उनमें जा सामाजिक तथा धार्मिक कृत्यों पर अध्याधुनिक व्यय करने, शराब इत्यादि नशीला वस्तुओं पर धन फेंकने की प्रवृत्ति है, उसको रोकने के लिए उनमें मित वयिता की भावना जागृत करनी होगी, इनके विरुद्ध प्रचार करना होगा और फिर उनको कम से कम इतना वेतन दिखाने का प्रयत्न करना होगा कि जिससे वे अपने रहन सहन का सुधार सकें और मनुष्यों जैसा जीवन व्यतीत कर सकें। जब तक मजदूर इस प्रकार ऋण मुक्त नहीं किया जावेगा, तब

तक शिक्षा और अन्य शिक्षक कार्यों से उसकी स्थिति में सुधार होना सम्भव नहीं है। क्योंकि आज जो उसका मजदूरी द्वारा अनवरत शोषण हो रहा है वह उनमें अपना स्थिति को सुधारने की भावना ही जागृत होने नहीं देता। इसका परिणाम यह है कि उसमें कोई उल्का नही रड़ता और उसकी कार्यक्षमता नष्ट हो जाता है। अतएव मजदूर की स्थिति को सुधारने के लिए उसको श्रम मुक्त करना आवश्यक है।

आठवां परिच्छेद

न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wage)

मजदूर और मिल-मालिकों के सम्बन्धों में न्यूनतम मजदूरी कानून द्वारा एक नवीन अध्याय जुड़ गया है। अभी तक यही माना जाता था कि मजदूर अपनी स्वेच्छा से मालिक से मजदूरी के सम्बन्ध में मोल भाव करता है और जिस मजदूरी पर वह काम करता है, उस पर उसे करने देना चाहिए। राज्य के इसमें हस्तक्षर करने की कोई आवश्यकता नहीं है, क्योंकि मजदूर अपने हित को स्वयं देख सकता है। हा, प्रिचारकों ने हम बात का अर्थ स्विकार किया था कि मजदूर मालिकों से बहुत निराल हैं अतएव मोल भाव ठीक ढंग से नहीं कर सकते। परन्तु मजदूरों का संगठन हो जाने पर उनका यह निरालता भी कुछ सीमा तक दूर हो गई और अब वह सम्मिलित रूप से मोल भाव करते हैं, और मालिक से उचित वेतन प्राप्त करने में कुछ हद तक सफल हो जाते हैं। यही कारण था कि मजदूरों को अपना संगठन बनाने का अधिकार दिया गया। इतना होने से मजदूरों की दैनिकी दशा में कुछ ता सुधार अर्थश्य हुआ। परन्तु मजदूर-संगठन से मजदूरों की सभी कठिनाइयाँ दूर नहीं हुईं और न्यूनतम मजदूर कानून बनाने की आवश्यकता प्रतीत हुई। कारण यह है कि सभी देशों में ऐसे बहुत से धंधे हैं, जिनमें मजदूर संगठित नहीं हैं अथवा

इस विरोध परिस्थितियों के परिणाम-स्वरूप वहाँ मजदूरों का संगठन गठित है। जिन धर्मों में मजदूरों के संगठन स्थापित हो गये हैं, वहाँ भी कुछ बहुत बड़ी सरया में मजदूर अमंगठित हो गए हैं। यह तो ब्रिटेन, संयुक्त-राज्य अमेरिका, जर्मनी इत्यादि उन्नत राष्ट्रों की दशा है। पिछड़े हुए पूर्वी राष्ट्रों का तो कहना ही क्या है, वहाँ तो अभी मजदूरों के संगठन का आगोष्ण ही हुआ है। अतएव उन लोगों का यह विचार गलत था कि केवल मजदूरों का संगठन उनके शोषण को रोकने के लिए पर्याप्त है और राज्य का उसमें हस्तक्षेप करने की आवश्यकता नहीं है। सच तो यह है कि न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने से भा मजदूरों का शोषण नहीं रुकता, हाँ केवल इतना लाभ अवश्य हो जाता है कि मजदूरों का मजदूरी उसमें कम नहीं की जा सकता।

कारखानों में काम करने के लिए, न्यूनतम सुविधा तथा रक्षा का प्रत्येक कानून बनाकर कर दिया गया है और सभी उन कानूनों से परिचित हो गए हैं। अतएव, उनका अब कोई विरोध नहीं रहता, किन्तु अभी तक न्यूनतम मजदूरी कानून का विरोध किया जाता है। विरोध कर भारत देश में तो उमका मित्त मालिहों की शोर से गर्रा विरोध होता रहा है। अतएव, हम यहाँ मैदातिक रूप से हम प्रश्न पर विचार करेंगे।

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि अधिकांश मजदूर संगठित नहीं हैं, इस कारण वे जो भा मजदूरी मिल जाता है, उसको स्वीकार कर लेते हैं। साथ ही वे आपस में एक दूसरे से सदा करक मजदूरी की दर को और भी घटा देते हैं। यहाँ नडा, कुछ धर्म ऐसे हैं जो छोटी मात्र में तथा गृहों में होते हैं और उनमें अधिकांश स्त्रिया काम करती हैं। उनकी दशा तो इतना दयनीय है कि उमका बचन ही नहीं किया जा सकता। कम मजदूरी पाने के कारण वे यंत्रियन का पग तक देने में अममथ होती हैं, अतएव, उनमें संगठन हो ही नहीं पाता।

अब प्रश्न यह है कि यदि मजदूर को इतना कम बतन दिया जाये कि वह जीवन का आवश्यक वस्तुधा को न जुग सक तो उसका परिणाम

दी गई है और उससे मादूरों का जो नैतिक और शारीरिक पतन होता है, उसका व्यय राज्य पर अस्पृताळ, निधन गृह तथा सुधार-गृह स्थापित करने के कारण पड़ता है। ब्रेखरु का तो मत यह है कि प्रत्येक धंधे को जीवन निर्वाह योग्य मजदूरी तो देना ही चाहिए। किसी भी धंधे को इस उत्तरदायित्व से मुक्त नहीं करना चाहिए, फिर चाहे वह धन्धा चले या न चले। कुछ देशों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय धंधे की आर्थिक दशा का भी ध्यान रखा जाता है।

सुस्त और अकुशल मजदूर

जब न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाता है तो बहुत सुस्त और अकुशल मजदूर नौकर नहीं रखे जायेंगे। ऐसी दशा में कुछ मजदूरों को नौकरी मिलना कठिन हो सकता है। मालिक ऐसे मजदूरों को बयो नौकर रखे कि जो पूरा काम नहीं कर सकते और जिनको कानून द्वारा निर्धारित मजदूरी देनी होगी। कुछ देशों में इस प्रकार के मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी देन की आजा कानून में द दी गई है। किन्तु इससे यह भय रहता है कि मालिक इस सुविधा का लाभ उठा कर अधिकतर ऐसे मजदूर रख लें और जो कुशल मजदूर भी ह उनका भी यह कह कर कि वे सुस्त और अकुशल मजदूर हैं, कम वेतन दे। इस सम्भावना को दूर करने के लिए कानूनों में इस बात का विधान कर दिया गया है कि प्रत्येक कारखाने में एक निश्चित प्रतिशत से सुस्त और अकुशल मजदूर जो न्यूनतम मजदूरी से कम पावेंगे, नहीं रखे जा सकन और उनको जायसस बना होगा।

न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का ढंग

न्यूनतम मजदूरी दो प्रकार से निर्धारित की जाता है। एक तो कामून में ही एक दर निश्चित कर दी जाती है और उसके अनुसार मजदूरी देनी पड़ती है। परन्तु अधिकतर देशों में इस प्रकार मजदूरी

की दर निश्चित नहीं होती। वहा प्रत्येक घंटे के लिए प्रथम टूडे बोर्ड स्थापित कर दिये जाते हैं। टूडे बोर्ड उस घंटे की स्थिति को देख कर उस घंटे में एक निश्चित समय के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर देता है। जब स्थिति में कोई परिवर्तन होता है तो फिर बोर्ड उस दर में परिवर्तन कर देता है।

जब कि न्यूनतम मजदूरी कानून बनाये गए थे, उस समय बहुत से विचारकों का कहना था कि मजदूरी आर्थिक नियमों के आधार पर निर्धारित होती है, न कि कानून द्वारा, और इस प्रकार कानून द्वारा मजदूरी निर्धारित करने का प्रयत्न अव्यर्थ ही अमफल होगा। परन्तु जिन देशों में न्यूनतम मजदूरी कानून लगाये गए, उनका अनुभव हमें बतलाता है कि न्यूनतम मजदूरी कानून एक व्यावहारिक योजना है और वह सफलता पूर्वक काम में लाई जा सकता है।

मजदूरी पर प्रभाव

न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने से अधिकतर मजदूरों की मजदूरी बढ़ी है। जहा पहले बहुत कम वेतन मिलता था, वहा अब वेतन अधिक मिलता है। न्यूनतम मजदूरी के विरोध में यह बहुतसा कहा जाता है कि न्यूनतम मजदूरी बत जाता है। मिला मालिक उससे अधिक मजदूरी नहीं देगा। इससे उन मजदूरों को हानि पहुँचने की सम्भावना है कि जो साधारणतः अधिक मजदूरी पा सकते हैं। परन्तु जहा जहा न्यूनतम मजदूरी कानून लागू किये गए, वहाँ ऐसी बात देखने में नही आती। आस्ट्रेलिया में मजदूरी की मांगारण दर न्यूनतम मजदूरी से बीस प्रतिशत अधिक है।

न्यूनतम मजदूरी के विरुद्ध यह एक भा उपस्थित किया जाता है कि इसका परिणाम यह होगा कि बहुत से मजदूर निकाल लिये जावेंगे। क्योंकि ये मालिक के लिए कानून द्वारा निर्धारित मजदूरी पर काम दापक न होंगे। दूसरे मिला मालिक अपरैगिस रख कर अपना काम

चलाने का प्रयत्न करेंगे अथवा सुस्त और अक्षुब्ध कहकर उनके लिए कम मजदूरी देने की सरकार से अनुमति लेकर उन मजदूरों से काम लेना चाहेंगे। ऊपर लिखी हुई आशाओं कुछ सीमा तक सत्य है, परन्तु ठीक प्रवच और निरीक्षण करने से यह दोष दूर हो सकते हैं।

कुछ लोगों का कथन है कि न्यूनतम मजदूरी कानून लगाने से धड़े उस देश या रियासतों में लड़े नहीं किये पावेंगे, धरन पूजा अथ दशों में चली जावेगी। भारतवर्ष में यह भय अक्षर ही हो सकता है कि आगे चलकर पूजा देशों राज्यों में ही लगाई जावे और वहीं कारखाने स्थापित किये जावें। क्योंकि देशों रियासतों में मजदूरी सम्बन्धी कानून बहुत पिछड़े हुए हैं और यदि हैं भी तो उनको ठीक प्रकार से लागू नहीं किया जाता। परन्तु यह भय भी उचित नहीं है, क्योंकि जहां जहां इस प्रकार के कानून बनाये गए, वहां से धड़े दूसरे स्थानों पर नहीं गए। फिर भविष्य में देशों राज्यों में इस प्रकार का कानून शीघ्र ही लगाना पड़ेगा इसमें कोई संदेह नहीं।

कुछ लोगों का विचार था कि न्यूनतम मजदूरी कानून बन जाने से मजदूर आन्दोलन को धक्का लगेगा और उसकी उन्नति रुक जावेगी। उनका कहना है कि जब मजदूरों को कानून के द्वारा ऊंची मजदूरी मिल जावेगी तो उन्हें फिर ट्रेड-यूनियन का सदस्य बनने की क्या आवश्यकता होगा। किन्तु अनुभव से यह ज्ञात हुआ है कि न्यूनतम मजदूरी कानून बन जाने से मजदूरों की यूनियनों और भी बलवान बनी हैं। क्योंकि यूनियन 'मजदूरी बोर्ड' के सामने मजदूरों के मामलों को ठीक प्रकार से रख कर न्यूनतम मजदूरी की दर ऊंची रखाने में सफल होती है। इसके अनिश्चित न्यूनतम मजदूरी कानून द्वारा निर्धारित हो जाने का तो यह अर्थ नहीं होता कि उससे अधिक मजदूरी नहीं मिलनी चाहिए। यूनियन अधिक मजदूरी और अन्य सुविधाओं के लिए प्रयत्न करते हैं।

कुछ व्यवसायियों का कहना है कि न्यूनतम मजदूरी कानून बन जाने का परिणाम यह होगा कि मजदूर काम कम से कम करेगा और उत्पादन घट जावेगा, क्योंकि मजदूरों को यह तो मालूम रहेगा कि उसको नियमित मजदूरी से कम तो मालिक ने ही नहीं मद्धता। इसका परिणाम यह होगा कि मजदूर की कार्यक्षमता कम हो जावेगी और उत्पादन कम होगा, घघों की उद्यति रुक जावेगी। यद्यपि इसकी सम्भावना हो सकती है किन्तु व्यवहार में ऐसा नहीं हुआ है। एक तो मादिक इस प्रकार का कानून बन जाने क उपगन्त मजदूर के कार्य की टेभ भाव अधिक मत्कता से करता है और उभसे अधिक काम लेना चाहता है। दूसरे मजदूर भी अधिक पैतन मिठने क फलस्वरूप अधिक काम करते हैं। सङ्घे में हम क मद्धते हैं कि न्यूनतम मजदूरी कानून से घघों और मजदूरों को लाभ अधिक है।

भारतर्ष में न्यूनतम मजदूरी

यदि क्रिया देश को न्यूनतम मजदूरी कानून की मरमे अधिक आवश्यकता है तो वह भारतर्ष को है। इसके नीचे लिखे कारण हैं — (१) भारतर्ष के घघों में मजदूरी बहुत कम दी जाती है (२) मिल मालिकों को लभ भी आर्थिक मद्धी का मामना करना पड़ता है अथवा कुप्रणय के कारण हानि की सम्भावना होता है तो मजदूरी की दर को घग कर के उभ हानि को पूरा कर लेते हैं। देश में जनगणना का भूमि पर इतना अधिक भार है कि मजदूर को जो भा मजदूरी ले जाये वह उभ पर काम करने के लिए तैयार हो जाता है। (३) मिठ मिठ घघों में और एक ही घघे में मजदूरी की दर भिठ होने क कारण जो हदतालें होती हैं और बहुत कम मजदूरी होने के कारण घघों में जो आये दिन मर्ष चढता है, वह देश की आर्थिक उद्यति के लिए हानिकर है तथा मजदूरों को विषय करता है कि ये हदतालें करें। जब तक कि देश में न्यूनतम मजदूरी कानून नहीं बन जाता और न्यूनतम मजदूरी नियमित

नहीं करदी जाती तब तक यह दोष दूर नहा होंगे। अस्तु देश की औद्योगिक उन्नति के लिए न्यूनतम मजदूरी कानून बनना नितान्त आवश्यक है। यह एक ऐसा आवश्यक सुधार है जो अविलम्ब हो जाना चाहिए।

सर्व प्रथम १९२८ में अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सम्मेलन ने इस आशय का एक प्रस्ताव पास किया था कि जिन धर्मों में सामूहिक भोल भाव नहीं हो सकता, अर्थात् मजदूरों का प्रबल संगठन न होने के कारण उचित मजदूरी नहीं मिल पाती और जिन धर्मों में मजदूरी बहुत कम है, वही न्यूनतम मजदूरी कानून द्वारा निर्धारित कर देनी चाहिए और उसके लिए आवश्यक प्रयत्न कर देना चाहिए।

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर संघ ने जिन अवस्थाओं में न्यूनतम मजदूरी कानून बनाये जाने का समर्थन किया था, वे सभी अवस्थाएँ भारत में उपलब्ध हैं। यहाँ मजदूरी बहुत कम है और मजदूरों का प्रबल संगठन न होने के कारण वे मालिकों से उचित वेतन पाने में सवधा असमर्थ हैं। इसके अतिरिक्त खेती में बढ़ती हुई जनसंख्या के काम न पा सकने के कारण वे सत्र धर्मों में एक दूसरे से होड़ करके मजदूरी को कम कर देते हैं। मिल मालिक इस स्थिति का रूब ही लाभ उठाते हैं। ऐसी दशा में भारतवर्ष में अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलन के इस प्रस्ताव को लागू करना नितान्त आवश्यक था।

ऐसा दशा में जब भारतवर्ष में शही मजदूर कमीशन के सामने मजदूर प्रतिनिधियों ने न्यूनतम मजदूरी की माँग की तो उनका विश्वास था कि कमीशन उसको स्वीकार करेगा। किन्तु मजदूर कमीशन ने इस माँग को यह कह कर टाल दिया कि अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सम्मेलन ने जो यह प्रस्ताव किया था कि वही मजदूरी कम हो, वहाँ न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जाये उसका यह तात्पर्य कदापि नहीं था कि किसी देश की मजदूरी की तुलना पश्चिमीय देशों में प्रचलित

मजदूरी की दर से की जावे, वरन् उसका अर्थ यह था कि उस देश में प्रचलित मजदूरी की दर से यदि किसी धन्धे में मजदूरी कम हो तो उसमें न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जावे। क्योंकि भारतवर्ष में अधिकांश जन-संख्या खेती के धन्धे में लगी हुई है और खेती में काम करने वालों की मजदूरी कारखानों तथा अन्य धन्धों में काम करने वालों से बहुत कम है। अस्तु, जब तक खेती में काम करने वालों की मजदूरी इतनी कम है तब तक कारखानों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का प्रश्न ही नहीं उठता और न कारखानों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का ठम दशा में कोई अर्थ है। खेती में आज की स्थिति में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना सम्भव नहीं है। अस्तु, शाही कृषि कमिशन ने न्यूनतम मजदूरी की भाग को धम्वीकार कर दिया।

किन्तु यह विचार धारा शीघ्र ही बदल गई। १९३६ में आम चुनाव हुए और कांग्रेस ने अपनी चुनाव घोषणा में मजदूरों के लिए उचित धेतन की व्यवस्था का वचन दिया। इसका परिणाम यह हुआ कि जब कांग्रेस सरकारें प्रांतों में स्थापित हो गईं तो प्रान्तीय सरकारों ने उस शोर ध्यान देना आरम्भ किया। सत्र प्रथम १९३७ में बम्बई सरकार ने निम्नलिखित आशय की घोषणा की।

प्रांतीय सरकार उन धन्धों में जिनमें जीवन निर्वाह योग्य मजदूरी नहीं मिलती न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के प्रश्न पर गम्भीरता पूर्वक विचार कर रही है। सरकार इस दृष्टि से सब प्रथम इस बात की जाँच करवाना चाहती है कि जीवन निर्वाह योग्य मजदूरी से प्रचलित मजदूरी कितनी कम है और उसके क्या कारण हैं तथा मजदूरी किस प्रकार ऊँची की जा सकती है।

संयुक्त प्रांत की कांग्रेस सरकार ने १९३८ में एक मजदूर कमेटी बित्ताई थी। उक्त कमेटी ने भी बम्बई-सरकार की उक्त घोषणा का समर्थन इन शर्तों में किया था। 'न्यूनतम मजदूरी सिद्धांत का अर्थ

मजदूर को जीवन निर्वाह योग्य मजदूरी देना है और उस दृष्टि से भारतीय धर्मों में मजदूरी बहुत कम है।" उक्त कमेटी ने कानपुर के मिल मजदूर और 'सी' श्रेणी के कैंदों के भोजन के चार्जों की तुलना करते हुए यह बतलाया था कि कानपुर का मिल मजदूर कैंदों से १२ छत्रों के भोजन कम पाना है और मजदूर का भोजन कैंदों की तुलना में घटिया और कम पौष्टिक होता है। अन्य औद्योगिक केंद्रों को दशा भी इससे भिन्न नहीं है। अतएव यह सिद्ध हो गया कि भारतीय मजदूरों की मजदूरी जीवन निर्वाह के लिए पर्याप्त नहीं है।

अब हम यहां कानपुर के मिल मालिकों के मत को भी दे देना चाहते हैं। क्योंकि मिल मालिकों के जो तर्क हैं, वे सभी प्रान्तों में एक से ही हैं। कानपुर के मिल मालिक संघ ने सिद्धान्ततः न्यूनतम मजदूरी का तो विरोध नहीं किया, किन्तु उन्होंने इस बात की मांग की कि वह उनको केवल कुछ शर्तों पूरी होने पर ही लागू की जाये। वे शर्तें ऐसी थीं कि यदि उनका पालन किया जाता तो न्यूनतम मजदूरी कभी भी निर्धारित ही नहीं की जा सकती थी। अपने आवेदन पत्र में उन्होंने लिखा था कि सब कैम्पेरिया में काम करने वाले मजदूरों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का विरोधी नहीं है। परन्तु उस समय तक कानपुर में न्यूनतम मजदूरी कभी भी निर्धारित नहीं की जानी चाहिए जब तक कि अन्य औद्योगिक केंद्रों में भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित नहीं कर दी जाती। क्योंकि इसके कानपुर के सूत्री धर्म व्यवसाय के धर्मों का गहरा धक्का लगेगा। साथ ही किमा एक धर्मों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर देना भी उचित न होगा जब तक कि सरकार सभी धर्मों में उसे लागू न करे। इसके अतिरिक्त न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय देश के उद्योग प्रजा की स्थिति तथा सरकार की आयतन-नियंत्रण कर नीति का फिर से अध्ययन करना और उसमें उचित मशीन करना आवश्यक होगा।

संक्षेप में उन्होंने कहा कि जब सभी प्रान्तों और देशी राज्यों में

न्यूनतम मजदूरी निधारित करदी जावे, तभी कानपूर में भी की जावे । यह बहुत सम्भव है कि कुछ प्रान्तों में जहाँ प्रतिन्रियावादी दल का बहु मत हो, इस प्रकार का कानून न बनाया जावे और कम से कम देशा राज्यों में तो कुछ समय तक न्यूनतम मजदूरी कानून बनाये जाने की कोइ सम्भावना नहीं है, उन दशा में कहीं भी न्यूनतम मजदूरी कानून लागू नहीं किया जा सकता । इसी प्रकार उनका यह कहना कि जब तक मज धर्मों में न्यूनतम मजदूरी लागू न की जावे किसी एक धर्मे में उसको प्रचलित करना उचित न होगा—एक ऐसा तर्क है जिसका अर्थ होगा कि न्यूनतम मजदूरी कभी भी प्रचलित न की जावे । क्योंकि अभी बहुत समय तक खेती में न्यूनतम मजदूरी लागू नहीं की जा सकती ।

इसमें कोइ भी सदेइ नहीं कि धर्मों की आर्थिक दशा और सरकार की औद्योगिक तथा कर नीति पर धर्मों की उन्नति बहुत कुछ निर्भर है । परन्तु वेवन्न मजदूरों को उचित वेतन देने के लिए यह शत लगाना कदा तक उचित है । यह कहना कि धर्मों की आर्थिक दशा का ध्यान रख कर ही न्यूनतम मजदूरी निधारित करना चाहिए, एक भयकर तर्क को स्वीकार करना है । यदि कोइ धर्मा अधिक लाभ नहा देता तो उसका यह भी कारण हो सकता है कि उसकी व्यवस्था ठीक नहा हो रही है । ऐसी दशा में यदि व्यवसायी इस तर्क का सहारा लेना चाते हैं तो राज्य को उनके सगठन और व्यवस्था के सम्बन्ध में जांच करने का अधिकार होना चाहिये । फिर यदि कोइ ऐसा धर्मा है जो जीवन निर्वाह योग्य वेतन मजदूरों को नहीं दे सकता तो ऐसा धर्मा यदि नष्ट हो जावे तो कोइ हानि नहीं है । संयुक्तप्रान्तीय कमेटी ने कानपूर के लिये उस समय १२ र न्यूनतम मजदूरी निधारित करने की सिफारिश की थी ।

सन् १९४० में बम्बई टैक्सगहल लेवर कमेटी ने भी प्रान्त में मूली यह व्यवसाय में न्यूनतम मजदूरी निधारित करने की सिफारिश की थी । कमेटी का कथन था कि बम्बई, अहमदाबाद और शोलापूर में धर्मरा

वहा की परिस्थिति को देखते हुए सूती वस्त्रों के कारखानों में भिन्न भिन्न मजदूरी निर्धारित कर दी जावे ।

बिहार कमेटी ने जमशेदपुर में १८ रु, कोयले की खानों में २० रु, शकर के कारखानों में १२ रु तथा अन्य कारखानों में १३ रु न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की सिफारिश की थी ।

१९३६ में सर्वप्रथम बम्बई कारपोरेशन ने एक प्रस्ताव पास करके अपने नौकरों को कम से कम २५ रु (अलाऊस इत्यादि को छोड़ कर) घेतन देना स्वीकार किया और १९४० में संयुक्तप्रांतीय सरकार ने शकर के कारखानों में ६ घाना प्रतिदिन न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी ।

किंतु भारत वर्ष में सर्वप्रथम न्यूनतम मजदूरी लागू करने का श्रेय अखिल भारताय चला सघ को है, जिसने महात्मा गांधी के आदेश से बहुत पहले आठ घाना प्रतिदिन के हिसाब से मजदूरी को मजदूरी देना प्रारम्भ कर दी थी ।

कहने का तात्पर्य यह है कि क्रमशः देश में न्यूनतम मजदूरी कानून के सम्बन्ध में अनुकूल वातावरण बनता गया और सरकारी विचार भी बदल गया, उसी बीच में महायुद्ध प्रारम्भ हो गया । महायुद्ध के काल में इस विचार को और भा समर्थन मिला । यद्यपि संयुक्तप्रांत, बिहार, और बम्बई की लेबर कमेटियाँ का सिफारिशों कायरूप में परिणत न हो सकीं, क्योंकि प्रांता में कांफ्रेंस-मंत्रिमंडलों ने स्वागपत्र दे दिया, फिर भी हर एक विचारवान व्यक्ति को न्यूनतम मजदूरी कानून की आवश्यकता अनुभव होने लगी ।

भारत सरकार और न्यूनतम मजदूरी कानून

१९४५ में भारत सरकार के मजदूर सदस्य ने केन्द्रीय धारा सभा में यह घोषणा कर दी कि भारत सरकार शीघ्र ही न्यूनतम मजदूरी कानून बना कर घघों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर देगी । उक्त घोषणा के अनुसार सरकार ने एक बिल तैयार करके ट्रेड यूनियनों तथा मित्र

मालिकों के सर्वों के पास सम्मति के लिए भेजा। इस बिल के अन्तर्गत सभी उद्योग धर्मों, व्यापार तथा कृषि में भी काम करने वाले मजदूरों का न्यूनतम वेतन निर्धारित करने की व्यवस्था है। इस बिल में इस बात का भी विधान है कि भारत सरकार द्वारा कानून पास होने के उपरान्त दो वर्षों के अन्दर प्रांतीय सरकारें धर्मों तथा खेती में काम करने वाले मजदूरों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दे। कितनी मजदूरी निर्धारित की जावे, इसका निर्णय करने के लिए प्रांतीय सरकारें कमेटियां नियुक्त करेंगी, जिनमें आधे सदस्य मिल-मालिकों के तथा आधे सदस्य मजदूरों के प्रतिनिधि होंगे।

यह बिल एसेम्बली में पेश कर दिया गया, किन्तु अभी इस पर विचार नहीं हो सका है। आशा है कि शीघ्र ही भारत में सभी धर्मों में न्यूनतम मजदूरी कानून लागू हो जावेगा।

किन्तु मजदूरी कानून बनाने के समय इस बात का ध्यान रखना जावे कि मजदूरी कितनी निर्धारित की जावे कि जो मजदूर की सुख सुविधा के लिए आवश्यक हो। अतः तो यह है कि प्रत्येक धर्म के लिए ट्रेड यार्ड स्थापित किया जावे, जो उस धर्म में न्यूनतम मजदूरी कितनी हो, यह निर्धारित करे और उससे सम्बन्धित समस्याओं का निष्णय करे।

नवां परिच्छेद

मजदूरों का संगठन

जब कारीगर अपने घरों में सामान तैयार करते थे, तब आधुनिक ढंग के मजदूर सर्वों का सर्वथा अभाव था। सच तो यह है कि उस समय मजदूर सर्वों की आवश्यकता ही नहीं थी। कारण यह था कि

कारीगर स्वयं कोई पूंजीपति नहीं था। वह छोटी मात्रा में उत्पादन काय करता था। अधिकतर वह स्वयं अपने धर्म तथा अपने परिवार वालों की सहायता से सामान तैयार करता था और व्यापारियों को अथवा समीपवर्ती बाजार में ग्राहकों को बेच देता था। पहले तो वह मजदूर रखना ही नहीं था और यदि कोई युवक उस धंधे को सोखने के उद्देश्य से उसके यहाँ काम करता भी था तो कारीगर उसका शोषण करने की कल्पना भी नहीं कर सकता था। कारण यह था कि वह मजदूर शिष्य उसी के गाँव का होता था तथा सम्भवतः उसके मित्र अथवा पड़ोसी का होता था। अस्तु सामाजिक प्रभाव के कारण मालिक अपने शिष्य मजदूर के साथ दुःखद्वार नहीं कर सकता था। इसके अतिरिक्त कारीगर स्वयं मजदूर शिष्यों के साथ काम करता था, अतएव वह मजदूर के जीवन से, उसकी कठिनाइयों से अनभिज्ञ नहीं होता था। उसका दृष्टिकोण सहानुभूति का होता था। केवल इन्हीं कारणों से कारीगर मजदूर शिष्यों के साथ अत्याचार नहीं करता था, वरन् उसका स्वार्थ भी इसी में निहित था। जहाँ कारीगर मजदूर शिष्य को अपनी नौकरी से हटा कर उसे बेकार कर सकता था वहाँ उसके क्रोध व्यवहार के कारण यदि मजदूर शिष्य (जो अधिक नहीं होते थे) उसका काय छोड़ देते, तो उसका व्यवसाय टप हो सकता था। दूसरे शब्दों में मालिक मजदूरों के लिए नितना आवश्यक था, मजदूर भी मालिक के लिए उतने ही आवश्यक थे। उन दिनों मालिक मजदूरों से बहुत लंबे समय तक काम ले सकें यह भी सम्भव नहीं था, क्योंकि पिजली का आविष्कार नहीं हुआ था। इसलिये रात्रि को कार्य नहीं हो सकता था। काय के घटकेवल दिन में ही नियमित होते थे। सूर्य का यथेष्ट प्रकाश जब तक रहे तभी तक काय हो सकता था। उस समय में से भोजन तथा विधाम का समय निकाल कर जो समय बचना था, उसी में काय होता था। एक प्रकार से प्रकृति ने काय के ठबिन घण्टों को स्वयं निर्धारित कर दिया था। कारीगर मजदूरों से अधिक घंटे काम लेना भी चाहे तो नहीं

के समकक्ष था। मजदूरों को एक सुविधा और भी थी कि सारा कार्य तो हाथों में होता था। मजदूर कार्य की गति को स्वयं नियंत्रित कर सकते थे। कार्य की गति को नियंत्रित करना कारीगर के हाथ में नहीं था।

अस्तु उन दिनों मजदूर की स्थिति ऐसी दयनीय नहीं थी, उसका शोषण इतना सरल नहीं था। इसके अतिरिक्त कारीगर भी कोई पूजावाला नहीं था। धंधे में पूजा की इतनी कम आवश्यकता होता थी कि मजदूर शिष्य कुछ दिनों बाद स्वयं स्वतंत्र कारीगर बन कर अपना धंधा अलग चलाता था। अतएव मजदूर शिष्य को थोड़े दिनों ही मजदूरी करना पड़ती थी। वास्तव में उस समय कारीगरों और उनके मजदूर शिष्यों के स्वार्थों में इतना सघर्ष नहीं था, जितना कि कारागारों और उन व्यापारियों के स्वार्थों में तिनको कारीगर मालक घेंपता था। अधिकतर तो कारीगर स्वयं अपने मालक को गांव या कस्बे में बंध देता था, किन्तु जो कारीगर बहुत बहुमुख्य वस्तुयें तैयार करते थे, उन्हें व्यापारियों के हाथ अपना मालक बेचना पड़ता था। परंतु उन व्यापारियों के विरुद्ध कारीगर कोई संगठन कर ही नहीं सकते थे। क्योंकि कारीगर तो भिन्न भिन्न स्थानों पर बिखरे होते थे, वे कभी संगठित हो ही नहीं सकते थे। उनके संगठित न हो सकने का दमरा कारण यह भी था कि कारीगर व्यापारी का नौकर नहीं था। व्यापारी उसे आडर देता और मालक तैयार करवाता था। अस्तु, व्यापारी से आडर प्राप्त करने के लिए कारीगर स्वयं आपस में प्रतिस्पर्धा करते थे। यही कारण था कि उन दिनों मजदूरों का कोई व्यापक संगठन नहीं बन सका।

किन्तु औद्योगिक क्रांति के उपरान्त जब बड़ा मात्रा में उत्पादन काय होने लगा, बड़े बड़े कारखाने खोले गये तो गति बदल गई। कारीगर को अपना धर छोड़ कर कारखानों में काम करने के लिए जाना पड़ा शक्ति संचालित यंत्रों पर कार्य करने के कारण कार्य की गति का नियंत्रित करना उसके हाथ में नहीं रहा, धरन मिल मालिक के हाथ में चला गया। विजला के प्रकाश में कारखानों में रात्रि को भी काम करना

सम्भव हो गया। फिर मालिक हजारों मजदूरों को नीकर रखता है अथवा उसके लिए एक या दो मजदूरों का कोई महत्व नहीं रहता। यदि एक या दो मजदूर इस विचार से कि मालिक का व्यवहार कठोर है, वह वेतन कम देता है, उसकी नीकरी छोड़ देते हैं तो मालिक का काम नहीं रुक सकता। अतएव आज की अवस्था में मित्र मालिक के हाथ में शोषण की अनन्त शक्ति आ गई है।

जहां पैकरी पद्धति के प्रादुर्भाव से मजदूरों की तुलना में मिल मालिक बहुत ही शक्तिवान हो गया है, वहां उसी पद्धति में भावी मजदूर आन्दोलन और मजदूर संगठन के बीज मौजूद थे। जब प्रातःकाल कारखाने का भोंपू बोलता है और दूर दूर से मजदूर मुँह के मुँह एक साथ सब दिशाओं से आकर कारखाने के फाटक पर इकट्ठे होते हैं, उस समय वे आपस में कारखाने के सम्बन्ध में ही बात चीत करते हैं। उनके क्या दुस्वप्न हैं, उनके लिए किन सुविधाओं की आवश्यकता है, इत्यादि प्रश्नों पर वे आपस में बात चीत करते हैं। दिन भर कारखाने में साथ साथ काम करते और सायंकाल को कारखाने की छुट्टी की सीटी बजने पर जब थके हुए मजदूर धीरे धीरे अपने घरों की ओर हजारों की सख्या में लौटते हैं तो स्वभावतः वे अपनी स्थिति, कारखाने में होने वाले दुस्व-व्यवहार, कम वेतन और मालिकों के शोषण के सम्बन्ध में बात चीत करते हैं। यहाँ से आधुनिक मजदूर आन्दोलन और मजदूर-संगठन का जन्म हुआ है।

आरम्भ में मजदूर आन्दोलन निर्येन में हुआ। क्योंकि सर्वप्रथम औद्योगिक क्रांति उसी देश में हुई थी और वहीं पैकरीया स्थापित हुई थीं। किन्तु उस समय व्यवसायी पूँजीपतियों का शासन में बोल-बाला था, अतएव राज्य ने कानून बना कर मजदूरों के क्लर्क और सघों को भी कानूनी घोषित कर दिया। उनके विरुद्ध पदचक्र का दायें लगाया गया और उनके नेताओं को कठोर दंड दिया गया। इसका परिणाम यह हुआ कि मजदूरों ने गुन संगठन खड़े किये। नेता लोग गुप्त रहते, साधारण

मजदूर उनको जानता भी नहीं था, किन्तु उसकी आज्ञा का पालन होता था। प्रत्येक सदस्य को सदस्य बनते समय शपथ लेनी पड़ती थी। इस प्रकार जहाँ जहाँ आरम्भ में मजदूर आन्दोलन के विरुद्ध कानून बनाये गए वहाँ वहाँ उसी प्रकार के गुप्त संगठन गढ़े हो गये।

जर्मनी में जब मजदूर संगठन के विरुद्ध कानून बनाया गया तो वहाँ भी मजदूरों के गुप्त संगठन गढ़े हो गये, गुप्त रूप से वहाँ प्रबल आन्दोलन चलता गया। मजदूर कायकता लगातार अपने सिद्धान्तों और विचारों का प्रचार करते थे। इसका परिणाम यह हुआ है कि वहाँ दो क्रान्तिकारी संगठन स्थापित हुये “कानून विरोधियों का मध्य (Re-deration of out laws) तथा कम्युनिस्ट मध्य। हमी मध्य ने प्रसिद्ध कम्युनिस्ट मैनीफेस्टो (घोषणा पत्र) प्रकाशित किया था।”

प्रमदा इंग्लैण्ड में मजदूरों के संगठन के विरुद्ध जो कानून बने थे वे तोड़ दिये गए। यद्यपि बहुत दिनों तक फिर भी मजदूरों पर कुछ न कुछ कानूनी प्रतिबंध लगे रहे उनको संगठन करने की सुविधा मिल गई। इस समय काल मार्क्स के विचारा के कारण मजदूर आन्दोलन में बहुत उत्प्रेरता था सुझी थी। प्रमदा मजदूर आन्दोलन सफल होने लगा और वह राजनैतिक दृष्टि से भी महत्वपूर्ण हो गया। इंग्लैण्ड में तो मजदूर बल आज शासन की बागडोर सभाले हुए हैं।

सन १९०१ में टैम्पेन रेलवे में एक हड़ताल हुई और कम्पनी ने मजदूरों के विरुद्ध छति पूर्ति का दावा कर लिया। न्यायालय से यूनियन के विरुद्ध फैसला हो गया। हाउस आफ लाडम ने यह निष्पत्ति किया कि सदस्यों के कार्यों के लिए यूनियन उत्तरदायी है। यह स्थिति मजदूर संगठन की दृष्टि से असाध्य थी, अस्तु इस बात के लिए प्रयत्न किया गया कि ट्रेड यूनियनों को इस उत्तरदायित्व से मुक्त कर दिया जावे। १९०६ में हड़तालों के समय में एक कानून बन जाने से मजदूर सघों की यह कठिनाई भी जाती रही।

मजदूर संगठन का ढाँचा

मजदूर संघों का रूप भिन्न भिन्न होता है किन्तु मोटे रूप में दो प्रकार के मजदूर संघ (टेड यूनियन) होते हैं। एक ऋफू के अनुसार (दूसरे धड़े के अनुसार आरम्भ में ऋफू अथवा क्रिया के अनुसार) मजदूर संघों की स्थापना हुई थी। अर्थात् एक क्रिया में काम करने वालों की एक यूनियन हो। उदाहरण के लिए, यदि वस्त्र तैयार करने के धड़े में बुनकरों की एक यूनियन हो, कस्त्रियों का दूसरा यूनियन हो तो उसको हम ऋफू यूनियन अर्थात् क्रिया के अनुसार यूनियन कहेंगे। क्रिया के आधार पर जो यूनियन बनाई जाती है उनकी विशेषता यह होती है कि जो भी मजदूर एक क्रिया को करते हैं फिर वे चाहे जिस धड़े में लगे हों और चाहे जिस मालिक के यहां काम करते हों एक यूनियन में संगठित किये जाते हैं। उदाहरण के लिये भारतवर्ष में अहमदाबाद का मजदूर संघ ऋफू यूनियनों का एक संघ है।

क्रिया के आधार पर संगठित यूनियन अर्थात् ऋफू यूनियन के विपरीत धड़ों के आधार पर संगठित यूनियन होती हैं। इस यूनियन की विशेषता यह होती है कि जो भी मजदूर उस धड़े विशेष में काम करता है फिर वह चाहे किसी भी विभाग या क्रिया में क्यों न काम करता हो उस यूनियन का सदस्य हो सकता है। उदाहरण के लिए रेलवेमैन यूनियन, वस्त्र व्यवसाय की यूनियन इत्यादि इस प्रकार की यूनियन हैं।

यूनियन संगठित करने का एक सासरा सिद्धान्त भी हो सकता है अर्थात् एक ही मालिक की अधीनता में जो लोग काम करते हैं उनकी यूनियन संगठित की जावे। उदाहरण के लिए एक म्यूनििसिपैलिटी के सभी विभागों के कामचारा फिर वे चाहे स्वास्थ्य, निमण, शिक्षा, सफाई क्रिमा भी विभाग के क्यों न हों एक यूनियन में संगठित हों, इस प्रकार का यूनियन बहुत कम देखने में आती है।

स्त्रियाँ और मजदूर संगठन

आरम्भ में स्त्री मजदूरों का कोई संगठन नहीं था। मजदूरों का यूनियन उन्हें संगठित करने का विरोध प्रयत्न नहीं करती थी। किन्तु प्रथम महायुद्ध में जब घरों में बहुत बड़ी मर्यादा में मजदूर स्त्रियाँ काम करने लगीं तो मजदूर नेताओं का उनको संगठित करने की ओर ध्यान गया। क्योंकि उनके असंगठित रहने से पुरुषों की मजदूरी पर उरा प्रभाव पड़ सकता था।

आज सभी औद्योगिक देशों में स्त्रियाँ भी यूनियनों की सदस्य हैं और टूट्ट यूनियन की कार्य-कारिणी समिति में उन्हें विशेष प्रतिनिधित्व दिया जाता है। यद्यपि भारतवर्ष में यद्यत् तक संगठित नहीं हो पाई हैं। परन्तु इतना सब होने पर भी सभी देशों में अधिकतर स्त्रियाँ मजदूर असंगठित ही हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि मजदूर स्त्रियाँ बहुत थोड़े समय के लिए कारखानों में काम करने आती हैं। विवाह करने के उपरान्त वे काम नहीं करती। अस्तु, य यूनियन की सदस्य होने के लिए उतनी उत्सुक नहीं होता। जिन घरों में विवाह के उपरान्त भी काम कराती हैं, उनमें उनका संगठन शक्तिवान है।

यूनियन का सघ

प्रत्येक घरों में जो मिल-मिश्र औद्योगिक केन्द्रों की यूनियन हैं, वे अपना एक सघ बना लेती हैं। उदाहरण के लिए चम्बई, अहमदाबाद, शोलापुर, कानपुर, हल्पादि केन्द्रों की यूनियन मिल कर अखिल भारतीय टैक्सटाइल लेबर फ़ेडरेशन बनाले। इस प्रकार उम-घ-घ में काम करने वाले सभी मजदूर एक भारतीय सघ की अधीनता में काम करेंगे।

किन्तु केवल मिल-मिश्र घरों के राष्ट्रीय सघों से ही समस्या हल नहीं हो जायेगी। बहुत सी मजदूरों की समस्याएँ और प्रश्न ऐसे होते हैं, जो कि सभी घरों में काम करने वाले मजदूरों के लिए एक

समान महत्वपूर्ण होते हैं। इसके अतिरिक्त मजदूरों के राजनीतिक अधिकारों को प्राप्त करने के लिए तथा उनके हितों की रक्षा करने के लिए एक मजदूर आवश्यक होता है। अतएव प्रत्येक देश में मजदूरों की कांग्रेस (ट्रेड यूनियन कांग्रेस) होनी है, जिससे सभी मजदूर-संघ और ट्रेड यूनियन सम्बन्धित रहती हैं।

मजदूर संघों का कार्य

मजदूर संघों की स्थापना का मुख्य उद्देश्य श्रम जादियों की सर्वांगीण उन्नति है। इस उद्देश्य की प्राप्ति के लिए मजदूर संघों और मजदूर संघ बहुत से उपाय काम में लाते हैं, उनके कार्यों की तालिका बहुत लम्बी है। किंतु वे सब कार्य तीन श्रेणियों में बाटे जा सकते हैं।

१ रचनात्मक कार्यक्रम २ पूँजीपति से अधिक से अधिक सुख सुविधाएँ मजदूरों के लिए प्राप्त करना और उसके साथ निरन्तर संघर्ष करना।
३ राजनैतिक कार्यक्रम जिसका उद्देश्य मजदूरों का शासन-यन्त्र पर आधिपत्य स्थापित करके समानवादी व्यवस्था स्थापित करना होता है।

१ रचनात्मक कार्यक्रम के अन्तर्गत मजदूरों की सुख सुविधा के लिए शिक्षा, स्वास्थ्य, मनोरंजन, बेकारी तथा बीमारी में आधिक सहायता, रहने की सुविधा, महकारी उपभोक्ता स्टोर तथा नौकरी दिलाने के लिए व्यूरो स्थापित करना, इत्यादि सभी कार्य ट्रेड यूनियन करती हैं।

२ पूँजीपतियों से घात चीत करके मजदूरों के लिए उचित वेतन, आज़ा व्यवहार, कारखाने में अन्य सुविधाएँ प्राप्त करना और आवश्यकता पड़ने पर अपनी माँगों को स्वीकार कराने के लिए पूँजीपतियों से संघर्ष करना।

३ राजनैतिक कार्यक्रम के अन्तर्गत अपने प्रतिनिधियों को व्यवस्थापिका सभाओं में भेज कर मजदूरों के हितों को बानून बनाकर सुनिश्चित करना तो मजदूर आन्दोलन का तात्कालिक उद्देश्य होता है। परन्तु अपने उद्देश्यों का प्रचार करके तथा शासन की बागडोर अपने

हाथ में लेकर देश में समाजवादी व्यवस्था स्थापित करना उसका अन्तिम लक्ष्य होता है।

प्रत्येक देश में मजदूर आन्दोलन अपना शक्ति के अनुसार अपने अन्तिम लक्ष्य की ओर बढ़ रहा है। जिस देशमें आन्दोलन अधिक सबल है, वह लक्ष्य के उतने ही अधिक समीप पहुँच गया है। भारतवर्ष में अभी हम बहुत दूर हैं। आगे हम भारतवर्ष के मजदूर आन्दोलन का अध्ययन करेंगे।

भारतीय मजदूर संगठन

यम्बई में पहली सूती कपड़े की मिल १८६३ में स्थापित हुई और १८७० तक केवल योदी सी ही मिलें स्थापित हो सकीं। किंतु १८७० के उपरान्त यम्बई नगर तथा प्रांत में तेजी से मिलें स्थापित होने लगीं और उनमें अधिकाधिक मजदूर काम करने लगे। मजदूरों में मिया और बच्चे भी यथेष्ट संख्या में भर्ती किये गये। खिया और बच्चे भा इन कारखानों में लगभग उतने ही घण्टे काम करते थे, जितने कि प्रौढ़ पुरुष। उनमें से कुछ बच्चे बहुत छोटी उमर के थे। खियों और बच्चों की उपस्थिति के कारण फैक्ट्रिया के नियंत्रण का प्रश्न उठा और यही प्रश्न मजदूर आन्दोलन का कारण बना।

किंतु तात्कालीन मजदूर आन्दोलन को लकाशायर के मिल मालिकों से बहुत बल मिला। लकाशायर के सूती कपड़े के मिल मालिकों ने भारतीय मिलों की प्रगति को रोकने के उद्देश्य से भारत मंत्री के द्वारा भारत सरकार तथा यम्बई सरकार पर फैक्टरी-कानून बनाने के लिए दबाव डालना आरम्भ किया। विवश होकर २५ मार्च १८७६ को यम्बई सरकार ने एक कमीशन मजदूरों की दशा की जांच के लिये बिराया, किन्तु कमीशन ने फैक्टरी कानून बनाने की कोई आवश्यकता नहीं समझी। कमीशन की एमो रिपोर्ट ने मैनेजर के मिल मालिकों को फिर मतभ्रम कर दिया। वे भारत में फैक्टरी कानून बनाने जाने के लिए फिर आन्दोलन

करने लगे और इधर भारत में मिल माजिकों ने फैक्टरी-कानून के विरुद्ध आन्दोलन आरम्भ कर दिया। इसी समय श्री सोराबजी सापुरजी बगाली के नेतृत्व में मजदूरों के हितैषियों ने मजदूरों के हितों के लिए आन्दोलन आरम्भ कर दिया। और यहाँ से ही भारतीय मजदूर आन्दोलन का आरम्भ होता है।

श्रीयुत सोराबजी सापुरजी बगाला ने मजदूरों के प्रश्न को बम्बई धारा सभा के सामने लाने के उद्देश्य से एक रिज तैयार किया, किन्तु कमीशन को रिपोर्ट के आधार पर बम्बई सरकार ने उस बिल को धारा-सभा के सामने उपस्थित करने की मनाइ कर दी। श्री बगाली ने मैजिस्ट्रेट के मिल माजिकों से सहायता की प्रार्थना की और अपने बिल के मसविदे की प्रतिया उहाँ भेज दीं। ब्रिटेन के पत्रों में श्री बगाली की प्रार्थना प्रकाशित होने पर वहाँ फिर आन्दोलन प्रारम्भ हुआ और कामन्स सभा में ४ एप्रिल १८७६ को एफ प्रमोव भारत में फैक्टरी कानून बनाने के लिए पाम हो गया।

उस आन्दोलन का फल यह हुआ कि भारत सरकार ने १८८१ में पहला फैक्टरी कानून पाम किया, जिसके अनुसार ७ वष से कम की आयु का बच्चा कारखानों में काम नहीं कर सकता था और १२ वष तक के बालक दिन में केवल ८ घण्टे काम कर सकते थे।

किन्तु इस ऐक्ट से कोई भी मनुष्य नहा हुआ। मजदूरों के हितैषी चाहते थे कि कानून में स्त्री मजदूरों पर भी नियंत्रण किया जाता और बालक मजदूरों का और अधिक संरक्षण प्रदान किया जाता। अस्तु, कानून के बनने के साथ साथ भारतवर्ष और ब्रिटेन दोनों ही जगहों में उसके विरुद्ध आन्दोलन होने लगा।

इसके फलस्वरूप बम्बई सरकार ने १८८४ में एक मजदूर कमीशन मजदूरों का दशा की जांच करने के लिए बिरगया। इधर भारतीय मिल माजिका न भी नये मजदूर पक्षीय आन्दोलन का विरोध करना आरम्भ

कर दिया। मिला मालिकों के प्रचार की असन्धता प्रमाणित करने के लिए मजदूरों के हितैषियों तथा मजदूरों को यह आवश्यक प्रतीत हुआ कि मजदूरों का भी संगठन किया जावे और उनकी आवाज भी सरकार तक पहुँचाई जावे। इस आवश्यकता के फलस्वरूप भारत को उसका प्रथम मजदूर नेता नारायण मेघजी खोसाडे प्राप्त हुआ।

श्री खोसाडे ने पहला काम यह किया कि बम्बई में मजदूरों का एक सम्मेलन किया। सम्मेलन का मुख्य उद्देश्य मजदूरों की मागों को कमीशन के सामने रखना था। सम्मेलन २३ और २६ सितम्बर १८८४ को हुआ और मजदूरों की ओर से एक आवेदन पत्र तैयार किया गया जिस पर ५५०० मजदूरों ने हस्ताक्षर किये थे।

उस आवेदन पत्र में नीचे लिखी मुख्य मागें रक्खा गई थीं—
 १ रविवार को छुट्टी रहे २ प्रतिदिन दोपहर को आधे घंटे का विश्राम दिया जाय, ३ मिल्हों में ६½ बने घात काज काम शुरू हो और सूर्य डूबने पर समाप्त कर दिया जाय ४ पिछले महीने का वेतन आगले महीने की १५ ताराख तक अवश्य मिला जाय। ५ यदि किसी मजदूर को गहरी चोट लग जावे तो उसके अच्चे होने तक पूरा वेतन दिया जाय और यदि मजदूर जीवन भर के लिए बेकार हो जाव तो उसे उचित हर्जाना दिया जावे।

कमीशन ने मजदूरों की इन मागों पर विचार किया और अपनी रिपोर्ट दे दी, किन्तु भारत सरकार ने उम पर कोड कार्यवाही करना अस्वीकार कर दिया।

मैंचेस्टर के व्यवसायियों का प्रस्ताव

भारत सरकार के पैन्थरी कानून में संशोधन न करने का परिणाम यह हुआ कि विनायक में फिर आन्दोलन आरम्भ हुआ। लकाशायर के पैन्थरी इम्पैन्थर जोन्स मन्वेदय, जो बम्बई के सूती कपड़े के कारखानों

को देखने के लिए आये थे, इंग्लैंड लौटने पर उन्होंने बम्बई मिलों के विरुद्ध बहुत से लेख वहा के पत्रों में लिखे और भारतीय मजदूरों की दीन दशा का बणन एवं अतिशयोक्तिपूर्ण भाषा म किया । भारत मंत्री ने भारत सरकार का उन आरोपों की धोर ध्यान आकषित किया । इधर भारत म सुनी रूपड़े को मिलों का निरन्तर वृद्धि से शक्ति होकर मैचेस्टर के व्यवसायियों ने एक प्रस्ताव पास करके भारत में ब्रिटिश कानून लागू करने की माग की । इसका परिणाम यह हुआ कि भारतीय जनमत और विशेषकर मिल मालिक चुन् हो उठे और भारत म मजदूर कानून के विरुद्ध आन्दोलन शारम्भ हुआ ।

भारतवय म नये फैक्टरी कानून के विरुद्ध जो आन्दोलन हो रहा था, उसमें मजदूर की आवश्यकताओं की धोर उपेक्षा की जाती थी । मिल मालिक यह कहते नही थरने थे कि स्वयं मजदूर मिल मालिक के विरुद्ध कोई सरक्षण नही चाहते हैं । अतएव अपनी कमिनाइयो को सरकार के समक्ष उपस्थित करने के उद्देश्य से बम्बई के मजदूरों ने २४ अक्टूबर १८८६ को गवर्नर जनरल के पास एक आर्गेनन पत्र भेजा जिसमें वही मागों को दोहराया गया था कि जो १८८४ के मजदूर सम्मेलन ने स्वीकार की थी ।

यह तो हम पहले हा कह आये हैं कि जोन्स ने भारतीय कारखानों के सम्बन्ध में जो दोषारोपण किये थे, उनकी धोर भारतमन्त्री ने भारत सरकार का ध्यान आकषित किया था । किन्तु भारत सरकार ने उन दोषों को अस्वाकार कर दिया । किन्तु साथ ही १८८१ के फैक्टरी कानून का सशोधन करना स्वीकार कर लिया । परन्तु भारत-सरकार बम्बई फैक्टरी कमीशन की रिपोर्टों के आधार पर नया फैक्टरी कानून बनाना चाहता थी, परन्तु मैचेस्टर के व्यवसायी अधिक कहा फैक्टरी कानून चाहते थे । अन्तु भारत सरकार ने जो बिल बनाया वह रोक दिया गया ।

मिल मजदूरों की सभा

इस समय एक अत्यन्त महत्वपूर्ण घटना हुई। २४ एप्रिल १८६० को १०,००० मिल मजदूरों की एक बड़ी सभा हुई, जिसमें दो सौ सौ मजदूरों ने भी भाग लिया और रविवार को जुटी का माँग की। उसी सभा में रविवार की साप्ताहिक जुटी के लिए एक मैमोरियल तैयार किया गया और बम्बई मिल मालिक सघ के पास भेजा गया। मिल मालिक सघ ने अपनी १० जून १८६० की माधारण बैम्बई में मजदूरों की इस माँग को स्वीकार कर लिया। मजदूरों की यह पहली विजय थी।

इसी बीच में मजदूर आन्दोलन भी जड़ पकड़ता जा रहा था। श्रीयुक्त लोखाडे मजदूर आन्दोलन के जनक और उनकी आत्मा थे। उन्होंने १८६० में बम्बई के मजदूरों का एक सघ स्थापित किया, जिसका नाम "बम्बई मजदूर सघ" था। उस सघ के समापति श्री लोखाडे स्वयं थे और उसके मंत्री श्री डी सी अयेड थे। यह भारत का प्रथम मजदूर सघ था।

मजदूर पत्र

श्री लोखाडे ने बम्बई मजदूर सघ की स्थापना के साथ ही एक पत्र भी प्रकाशित किया, जिसका मुख्य उद्देश्य मजदूरों के प्रश्न को उपस्थित करना और उनकी माँगों का प्रचार करना था। इस पत्र का नाम "दीनप्रभु" था। भारत का यह पहला मजदूर पत्र था। अभी तक मजदूर आन्दोलन केवल मजदूरों की कष्ट-गाथा को सरकार तथा मिल मालिकों तक पहुँचा कर उनसे कुछ सुविचार्यों की भिषा माँगना भर था। अभी तक मजदूर आन्दोलन में यह उन्नता दिग्गता नहीं होती थी कि जो भारतीय मजदूर आन्दोलन में बाद में दिग्गता ही।

मजदूरों की नवीन माँगें

इसी समय भारत मंत्री के आदेश पर भारत सरकार ने एक मजदूर बर्गीकरण विधायक जिसके एक सदस्य मजदूरों के परम हितैषी श्री सोरायजी

सापुरजी बगाली थे। कमीशन की सहायता के लिए तीन स्थानीय सदस्य और नियुक्त किये गए जिनको रिपोर्ट पर इस्ताफर करने का अधिकार नहीं था। बगाल तथा सयुक्तप्रान्त का प्रतिनिधित्व इस कमीशन में श्री बाबू रसिकलाल घोष (कलकत्ता) तथा कानपुर की बाल इमली मिल् के फोरमैन श्री रामजी मानिक जी ने किया था और बम्बई के स्थानीय सदस्य बोखाडे थे। इन स्थानीय सदस्यों ने कलकत्ता कानपुर तथा बम्बई से मजदूरों की गवाहियां कराई और कष्टों को सुनाने का प्रयत्न किया।

रिपोर्ट तैयार होने के पूर्व बम्बई मिल् मजदूर सघ ने नीचे लिखी मांगें कमीशन के सामने उपस्थित कीं : १ मजदूरों को रविवार की छुट्टी मिलनी चाहिए। २ काम के घंटे ६ बजे प्रातःकाल और २ ३० सायंकाल के बीच में होना चाहिए। ३ यदि सम्भव हो तो दिन में एक घंटे का पूरा विश्राम दिया जाय नहीं तो आध घंटे का विश्राम अवश्य दिया जाये। ४ मशीनें की १२ तारीख को तनप्राह अवश्य मिलनी चाहिए। ५ ६ से १४ वर्ष की आयु के बालक आधा दिन काम करें। ६ स्त्रियां केवल ७ बजे प्रातःकाल से लेकर २ बजे सायंकाल तक काम करें। ७ बीमार होने तथा चोट लगने पर मजदूरों को आर्थिक सहायता देने का प्रबंध होना चाहिए। ८ प्रत्येक कारखाने में एक भस्पनाल होना चाहिए। ९ प्रत्येक मिल् में बालक मजदूरों की शिक्षा के लिए एक स्कूल होना चाहिए। श्री बोखाडे ने कहा कि यदि मजदूरों की ऊपर लिखी मांगों को नये फैक्ट्री ऐक्ट में समावेश कर लिया जाये तो मजदूरों को फिर कोई शिकायत नहीं रहेगी।

कमीशन ने अपनी रिपोर्ट १२ नवम्बर १८९० को दी थी और उसके आधार पर भारत सरकार ने एक बिल मैजिस्ट्रेटिव्ह कौंसिल में उपस्थित किया और १६ मार्च १८९१ का नया फैक्ट्री कानून बन गया, जिसकी तीन बातें उल्लेखनीय थीं। पहले स्त्रियां के लिए दिन में ११ घंटे काम करने का समय निर्धारित किया गया। दिन में १ ३ घंटा विश्राम

का दिया गया और तीसरी मुख्य बात यह भी कि बालक मजदूरों की आयु ७ १२ से बढ़ा कर ६ १४ कर दी गई।

१९०४ और १९०५ में संयुक्तराज्य अमेरिका में गृहयुद्ध के कारण बढ़ा कपास की फसल उत्पन्न नहीं की गई और भारतीय सूती वस्त्र व्यवसाय को दैवी प्रोत्साहन मिल गया। बहुत सी नई मिलें स्थापित हुईं और मिलों में अधिक समय तक काम होने लगा। भारत में अग्रेजी पत्रों ने इसके विरुद्ध फिर आन्दोलन किया, क्योंकि वे पत्र अग्रेजों के थे और वे मैचेस्टर के व्यवसायियों के समर्थक थे। बम्बई के मिल मजदूरों ने भी एक प्राथमिक पत्र भारत सरकार को इस आशय का भेजा कि पुरानों के काम के घंटे भी नियमित कर दिये जावें।

इसी समय बंग भंग आन्दोलन धारम्भ हुआ और बंगाल के कुछ नेताओं ने मजदूरों का पक्ष लिया और उन्हें अपनी हड़तालों में सहायता दी। १९०६ में लकाशापर के कारखानों के मजदूरों के सब ने भारत मन्त्री के पास एक गिण्ट भेजकर भारत मजदूरों के काम के घंटों को नियन्त्रित करने की प्रार्थना की। इसका परिणाम यह हुआ कि भारत सरकार ने फिर एक मजदूर कमिशन बिनाया। उस जाच कमिशन ने सूती कारखानों में पुरानों के काम के घंटों को १२ निश्चित कर देने की सिफारिश की। अस्तु, भारत सरकार ने १९११ में तीसरा फैक्टरी कानून पास कर के सूती बगड़े के कारखानों में पुरानों के काम करने के घंटे १२ तथा बालकों के ६ निर्धारित कर दिये।

इसी समय मजदूरों के प्रथम नेता श्री लोखाडे तथा मजदूरों के परम हितैषी श्री बंगाली की मृत्यु हो गई। किन्तु उन्होंने जिस मजदूर आन्दोलन की देश में जड़ जमाई थी, वह मारा नहीं। मजदूरों ने उस आन्दोलन को जीवित रक्खा, यद्यपि नेतृत्व न होने के कारण आन्दोलन की प्रगति रुक गई। १९०६ में बम्बई के मजदूरों ने फिर एक बहुत बड़ी सभा कर के मिल माजिस्ट्रेटों की कुछ अनुचित कार्यवाहियों की

निन्दा की और कानून द्वारा पुरुषों के काम के घन्टों को निश्चित कर देने की भाग का समर्थन किया।

१९१६ में बम्बई के मजदूरों का दूसरा सङ्गठन स्थापित हुआ। इस सङ्घ का नाम 'कामगार हितवर्धक सभा' था। इस सभा ने भारत सरकार को एक मैमोरियल भेज कर पुरुषों के लिए १२ घण्टे का दिन, बोट लगाने या मर जाने पर छुट्टि पूर्ति, बालकों के लिए शिक्षा का प्रबन्ध और रहने के लिए अर्द्ध मजदूरी की मांग रखी, इस सभा ने 'कामगार समाचार' नाम से एक साप्ताहिक पत्र भी निकाला। यह सभा आज भी सफलता पूर्वक कार्य कर रही है।

शतवर्षीय कुली प्रथा का समाप्त होना

१८३४ में इण्डिया को दास बना कर ब्रिटिश उपनिवेशों में काम लाने की प्रथा का अन्त हो गया और निम्न जाति के लोग दासता से मुक्त कर दिये गए। अस्तु, उन उपनिवेशों की उन्नति के लिए कुलियाँ की आवश्यकता हुई और भारत में शतवर्षीय कुलियाँ को भरती करके वहाँ ले जाया जाने लगा। मारिशस, ट्रिनिडाड, जमैका, नैगल, दक्षिणी अफ्रीका, ब्रिटिश गायना, दक्षिण अफ्रीका, स्ट्रेट सेटिलमेंट और मलाया में भारतीय शतवर्षीय कुली भेजे जाने लगे।

शतवर्षीय कुली प्रथा के अन्तर्गत जहाँ किसी अल्प और निम्न जाति के लोगों को भरती करवाया, उसको विदेशों में जाने के लिए विवश होना पड़ता था। भरती करने वाले उन्हें धोखा देकर अगूँ लगाना खेतों में, फिर उन्हें जात होता था कि पाँच वर्षों के लिए उन्हें विदेशों में काम करने के लिए जाना होगा। विदेशों में इन शतवर्षीय कुलीयों की दशा अत्यन्त शोचनीय होती थी। उनके साथ ऐसा बुरा व्यवहार किया जाता था कि निम्न अल्पमान भी अपमानित होता और लज्जा को भी लज्जा लगती थी। उनका जीवन दारुण से भी गंभीर-वाता था। मानिक दासों के साथ अर्द्धा न्यवहार करता था, क्योंकि वह उसकी सम्पत्ति होता था और मर

जाने से उसकी हानि होती थी, किन्तु शर्तबद्ध कुलियों के शीघ्र मर जाने से उनकी कोई आर्थिक हानि तो होती नहीं थी, अस्तु यह रहने के लिए अत्यन्त गंते स्थान दिये जाते थे। उनका वेतन इतना कम होता था कि वे कमा कुछ बचा हा नहीं सकते थे। उन्हें कोडा से मारा जाता और बिना किसी विशेष कारण के मालिक की इच्छा पर जेल में भेज दिया जाता था। कुलियों का सामाजिक जीवन भी अत्यन्त पवित्र होता था। कुली प्रथा के नियम के अनुसार १०० पुरुषों के पीछे करल ४० स्त्रियां भरती का जाती थीं, अस्तु उनका नैतिक पतन होना अवश्यम्भावी था। इन उपनिवेशों में कुलियों का जीवन ऐसा दुःखी रहता था कि बहुत से उस से दुरकारा पान के लिए आत्महत्या कर लेते थे

यों तो सभी उपनिवेशों में भारतीयों की दशा दयनीय था, किन्तु दक्षिण अफ्रीका में कुछ ऐसी समस्याएँ उठ खड़ी हुईं, जिनसे भारत में बहुत असंतोष और घोर उत्पन्न हुआ और उपनिवेशों में भारतीयों की गिरी हुई दशा प्रकार में आगू। जब भारतीयों के परिश्रम से दक्षिण अफ्रीका का उपनिवेश गोरों के रहने योग्य हो गया तो गोरों ने भारतीयों को वहा से हटा देने का निश्चय किया और क्रमशः भारतीयों के विरुद्ध नये-नये कानून बनना आरम्भ हो गए। महात्मा गांधी के नेतृत्व में वहा सत्याग्रह आन्दोलन हुआ। इस आन्दोलन के फलस्वरूप उपनिवेशों में रहने वाले भारतीयों के प्रति भारत की जनता में गहरी सद्भावभूति उत्पन्न हुई और शर्तबद्ध कुली प्रथा को समाप्त कर देने के लिए यहां आन्दोलन होने लगा। अन्त में १९१७ में यह प्रथा समाप्त हो गई।

यूरोपीय महायुद्ध और मजदूर संगठन

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि मजदूरों का पहला संघ १८६० में स्थापित हुआ और १९१० में कामगार दिवसपंक्त ममा बनी। इसी समय कुछ भारतीयों ने जो इंग्लैंड में रहते थे और उनके अग्रज मित्रों ने जो कि भारतीय मजदूरों की समस्या में रुचि रखते थे, भारतीय

मजदूर हितैषिणी लीग (Indian workers welfare league) १९११ में स्थापित की। किन्तु इन मजदूर सभाओं का मजदूरों पर विशेष प्रभाव नहीं पड़ा, क्योंकि भारतीय मजदूर अपनी क्षिपी हुई शक्ति और अपने वास्तविक हितों से अनभिज्ञ थे, मिल-मालिकों की ओर उनकी भावना "मां याप" की थी।

किन्तु योरोपीय महायुद्ध (१९१४-१९१९) ने इस भावना में क्रान्तिकारी परिवर्तन ला दिया। महायुद्ध के फलस्वरूप रहन सहन बहुत खर्चीला हो गया, किन्तु मजदूरी उस अनुपात में नहीं बढ़ी। युद्ध के समय भारतीय मिलों को कल्पनातीत लाभ हुआ और औद्योगिक उन्नति तेजी से हुई। मिल मालिकों में बहुत एकता और सगठन था, इस कारण मजदूरों की दशा और भी दयनीय हो गई। परन्तु युद्ध के कारण देश में औद्योगिक, राजनैतिक तथा सामाजिक उथल-पुथल हुई और भारतीय मजदूर जाग पड़ा। जीवन की आवश्यक वस्तुओं के अत्यन्त महंगे हो जाने और मजदूरी के अधिक न बढ़ने से मजदूर चुन्च हो उठा। ऊपर से गरीब मजदूर और किसानों से लड़ाई के लिए जबरदस्ती चढ़ा लिया जाता था, फौजों में भरती भी दबाव के कारण होती थी, इससे भारतीय जनता चुन्च था ही। उधर महात्मा गांधी के नेतृत्व में कांग्रेस ने अमहयोग आन्दोलन छेड़ दिया। ब्रिटिश सरकार का दमन, जलियावाला बाग का गोली काण्ड इत्यादि कुछ घटनाएँ ऐसी हुईं कि भारतीय लोग अत्यन्त चुन्च हो गये। उधर ब्रिटिश उपनिवेशों में भारतीय मजदूरों के साथ जैसा बुरा व्यवहार किया जा रहा था, उससे भारतवर्षा बहुत रूच्य थे ही। अस्तु, भारत का मजदूर उग्र होता जा रहा था। उधर रूस की बोलशेविक क्रान्ति ने तो सत्तार भर के मजदूरों में नवान् उन्माद का मन्चार कर दिया। युद्ध के समाप्त होने पर जो सैनिक हगये गए, व कारखानों इत्यादि में काम करने गये। वहा की दशा और परिचया देश के मजदूरों का दशा का तुलना करने पर उन्हें आकाश पाताळ का अन्तर दिष्टा। व अपने साथ जो क्रिदरों से नया ज्ञान और नये विचार लाये थे, उन्हें अन्व साधा मजदूरों में भर दिये।

इसके अतिरिक्त योरोपीय महायुद्ध के उपरान्त भारतवर्ष में राष्ट्रीय आन्दोलन के साथ साथ राजनैतिक कार्यकर्ताओं का ध्यान मजदूरों की ओर भी गया और उन्हें शिक्षित वर्ग का नेतृत्व प्राप्त हो गया। विशेषकर कम्युनिस्ट पार्टी जो कि बाद को भारत में भी काम करने लगी और संगठित हुई उसने मजदूरों को संगठित करने का विशेष रूप से काय किया।

इन सब कारणों से युद्ध के उपरान्त देश में ऐसी परिस्थिति उत्पन्न हो गई कि मजदूरों का संगठन किया जा सके। यही नहीं, जिन कठिनाइयों का भारतीय मजदूर उम समय सामना कर रहे थे, उसका केवल एक ही उपाय था और वह था— उनका संगठन। अस्तु १९१८ के उपरान्त देश में मजदूर सभाओं का तेजी से संगठन हुआ।

सबसे पहली औद्योगिक ट्रेड यूनियन (मजदूर सभा) २७ एप्रिल १९१८ में मद्रास के सूती कपड़े के कारखानों के मजदूरों की स्थापित हुई। इसकी स्थापना थी बी पी चाडिया ने की। १९१६ में मद्रास प्रांत में चार ट्रेड यूनियनों काम कर रहीं थीं, जिनके सदस्यों की संख्या २० हजार थी।

मद्रास से यह संगठन की लहर अन्य प्रांतों में फैली और देवगते-देवगते बम्बई, कलकत्ता, अहमदाबाद तथा अन्य औद्योगिक केन्द्रों में मजदूर सभायें तेजी से स्थापित हो गईं। कुछ ही दिनों में देश के प्रत्येक ध्ये में मजदूरों का संगठन हो गया।

इस नव सैतन्य का एक दूसरा फल यह हुआ कि भारतीय मजदूर विद्रोही हो उठा और सारे देश में मालिक और मजदूरों का संघर्ष बढ़ गया। मजदूर उग्र हो गया और उसकी मालिक के प्रति 'मा पाप' की भावना तिरोहित हो गई।

जहां हड़तालों के रूप में मजदूरों का मालिकों से संघर्ष चल रहा था, वहां कुछ रचनात्मक काय भी हुआ। दिसम्बर १९१६ में बम्बई में मजदूरों का एक सम्मेलन हुआ, जिसमें बम्बई की ७२ मिलों के मजदूर

अध्यक्षता में प्रथम अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस का अधिवेशन हुआ। उस अधिवेशन में एक मध्यायी समिति बना दी गई जो कि कांग्रेस का उस समय तक काम सभाले जब तक कि कांग्रेस का विधान न तैयार हो जाय। अधिवेशन में घंटों को कम करने, मजदूरी में वृद्धि करने, अछे मकानों, औषधि तथा चिकित्सा की सुविधा देने तथा बुढ़ापे और बरखा पैदा होने पर कुछ अलाउन्स देने के सम्बन्ध में विचार हुआ और प्रस्ताव पास हुए। इस कांग्रेस में इंग्लैंड की ट्रेड यूनियन और ब्रिटिश लेबर पार्टी की ओर से श्री वेजवुड महोदय प्रतिनिधि हो कर आये थे। वास्तव में भारतीय मजदूर आन्दोलन १९२० में उस स्थिति में नहीं था कि उसको एक अखिल भारतीय रूप दिया जाता, किन्तु मजदूर आन्दोलन को एक मंच चाहिए था और अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सब मजदूरों के प्रतिनिधियों को भेजने के लिए भी एक केन्द्रीय संस्था की आवश्यकता थी।

ट्रेड यूनियन कांग्रेस का दूसरा अधिवेशन फरिया में ३० नवम्बर १९२१ से २ दिसम्बर १९२१ तक हुआ। उस अधिवेशन में १०,००० प्रतिनिधि आये थे, जो १०० ट्रेड यूनियनों का प्रतिनिधित्व करते थे। प्रतिनिधि सभा प्रांतो से आये थे। श्री जोसेफ पैपट्रिग इस अधिवेशन के सभापति थे। अधिकतर वाद विवाद काम के घण्टों, मजदूरी हड़तालों तथा मालिक और मजदूरों के शर्तों के तरीकों पर हुआ। एक प्रस्ताव रूस के तुर्मिच के सम्बन्ध में रूस से सहानुभूति प्रदर्शित करने का भी पास हुआ। एक दूसरे प्रस्ताव से ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने ससार के मजदूरों से यह आशा प्रकृत की कि भविष्य में वह युद्ध नहीं होने देंगे। इस अधिवेशन में कांग्रेस का विधान शीकृत हुआ।

कांग्रेस का एक कार्यकारिणा कौंसिल (एक्नास्यन्टिव कौंसिल) है। इसके अनिश्चित उनके काय का संगठित रूप से आगे बढ़ाने के लिए प्रांतीय कौंसिलें हैं। एक्नास्यन्टिव कौंसिल में सभापति, उप

सभापति, कायाध्यक्ष, प्रधान मंत्री तथा महायुक्त मन्त्री पदों पर कर्तव्यपूर्वक
 दौर्भाग्य व मदस्य होते हैं। इनके अतिरिक्त न्यून श्रेणी मन्त्र्य हो
 सकते हैं। नियमों के अन्तर्गत यूनियन का प्रेम का मतपत्र
 सभापति जो वार्षिक अधिवेशन पर चुना जाय और सम्बन्धित यूनियनों
 के प्रतिनिधि जो निम्न लिखित आधारों पर चुना जाते हैं।

एक प्रतिनिधि उन यूनियनों का होता है जिनके मन्त्र्य १००० मन्त्र्य
 होते हैं।

दो सन्त्र्य उन यूनियनों के होते हैं जिनके मन्त्र्य १००० से
 ३००० तक होते हैं।

तीन सन्त्र्य उन यूनियनों के होते हैं जिनके मन्त्र्य २००० से
 ५००० के बीच म होते हैं।

४ प्रतिनिधि उन यूनियनों के होते हैं जिनके मन्त्र्य ५००० म
 ऊपर होते हैं।

नौ यूनियन का प्रेम से सम्बन्धित होता है उन्हें अपने नियमों के
 अनुसार अपने कार्य को करने की पूरी स्वतंत्रता होती है। प्रत्येक यूनियन
 को का प्रेम से सम्बन्धित होने के लिए फीस लेनी पड़ती है।
 छोटी यूनियनों को १० रुपये और बड़ी यूनियनों को ५० रुपये फीस लेना
 पड़ती है। जब कोई यूनियन आवश्यक फीस नहीं देता और का प्रेम का
 विधान और नियम इत्यादि स्वीकार कर ले तब वह का प्रेम से सम्बन्धित
 हो सकता है। का प्रेम का उद्देश्य भारत के सभी धर्मों और पेशों तथा
 सभी प्रांतों के मनदूरों के कामों को एक मूख में बाधना है और समाज
 के कर्षण भी उसे सम्पन्न से बड़ा अपना सम्बन्ध जोड़ सकती है जिसका
 उद्देश्य मनदूरों का हितवधन हो। यह तो हम पहले ही कह चुके हैं
 कि प्रत्येक यूनियन का अपने कार्य में स्वतंत्रता प्राप्त कर दी गई, किन्तु
 यदि कोई यूनियन हड़ताल करे और का प्रेम से अधिक महायुक्त चाह
 तो यह उसी दशा में दी जा सकता है जब कि हड़ताल का प्रेम के बिना

एकजीक्यूटिव कौंसिल को शान्ता प्राप्त कर ली गई हो । किन्तु व्यवहार में इस नियम को लागू नहीं किया जाता है । कुछ प्रांतों में कांग्रेस की प्रांतीय कमेटियां स्थापित की गईं जो कि कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति का देव रेल में कांग्रेस के उद्देश्यों का प्रचार करती हैं ।

ट ड यूनियन कांग्रेस के अतिरिक्त रेलवे यूनियनों न मिल कर अपना एक केन्द्रीय संगठन 'अखिल भारतीय रेलवे मैनस् फेडरेशन' स्थापित किया । १९२५ में इस केन्द्रीय संगठन की स्थापना हुई और लगभग सभी रेलवे यूनियनों उससे सम्बन्धित हो गईं । रेलवे मैनस् फेडरेशन भारत का एक प्रबल और प्रमुख मजदूर संघ है । रेलवे घाट ने भी उससे स्वीकार कर लिया है और प्रत्येक ६ महीने के उपरान्त रेलवे बोर्ड फेडरेशन के प्रतिनिधियों को बुला कर मजदूरों से सम्बन्धित प्रश्नों पर बातचीत करता है और रेलवे में काम करने वाले मजदूरों की मजदूरी तथा अन्य समस्याओं पर निष्णय किये जाते हैं ।

१९२४ के उपरान्त भारत में मजदूर आन्दोलन के अतगत कम्युनिस्टों का प्रभाव बढ़ने लगा । कम्युनिस्टों के प्रभाव का परिणाम यह हुआ कि भारतीय मजदूर में साधु वाग चैतन्य उदय हुआ और मजदूर आन्दोलन में उग्रता आ गई । क्रमशः लम्बा इड़तालें हाने लगीं । सरकार की ओर से दमन होन लगा और मजदूरों में क्रुद्धता उत्पन्न हो गई । सरकार के दमन का प्रभाव यह हुआ कि कम्युनिस्टों का मजदूरों पर प्रभाव बढ़ता गया । सरकार ने सब प्रथम कम्युनिस्ट आन्दोलन का ओर १९२४ में ध्यान दिया और उनके प्रभाव को नष्ट करने के लिए कानपुर में वाम पक्षाय मजदूर कार्य कर्त्तार्यों को पकड़ कर सरकार ने उन पर एक पड़यंत्र का मुकद्दमा चलाया । इसका परिणाम यह हुआ कि थोड़े समय के लिए कम्युनिस्ट पार्टी को हमसे धक्का लगा दिन्तु उनका प्रभाव बढ़ता हा गया । बात यह थी कि बहुत से मिल मालिक माध्याय मजदूर सभाओं के कार्यकर्त्तार्यों की बात नहीं सुनते थे

किन्तु जब कम्युनिस्ट लोग अपने प्रचार के द्वारा मजदूरों में कटुता उत्पन्न करते और उन्हें अत्यन्त उग्र बना देते तब जाकर ये मुक्त जाते थे। इसका परिणाम यह हुआ कि बम्बई इत्यादि स्थानों में कम्युनिस्टों का मजदूरों पर बहुत प्रभाव बढ़ गया।

१९२५ में योरोप से और विशेष कर हर्गलैंड की कम्युनिस्ट पार्टी के कुछ कार्यकर्ता भारत में आये और उन्होंने यहाँ के औद्योगिक केंद्रों में अपना सम्बन्ध स्थापित किया। इसका परिणाम यह हुआ कि भारतीय कम्युनिस्ट पार्टी को और अधिक बल मिला। यही नहीं प्राचीन सरकारों ने जून १९२४ के उपरान्त कम्युनिस्टों के विरुद्ध दमन नीति का अपनाया और कम्युनिस्टों को कम्युनिस्ट पार्टी के रूप में कार्य करना कठिन हो गया तो उन्होंने टूट चुकिये में घुस कर उनके द्वारा कार्य करना आरम्भ कर लिया। १९२७ में उन्होंने एक मजदूर किसान पार्टी स्थापित की। इस पार्टी का उद्देश्य नये मजदूर सघों को स्थापित करना और जो मजदूर सभायें सुधारवादी मजदूर नेताओं के हाथ में थीं उन्हें उनके प्रभाव से निकालना था। कम्युनिस्टों ने इस वर्ष बम्बई में "गिरनो कामगार यूनियन" नामक टूट चुकिये स्थापित की और स्वतः देखते वह एक प्रबल संगठन बन गया। इसमें मजदूरों ने कि इस समय बम्बई के मजदूरों पर कम्युनिस्टों का विशेष प्रभाव था। जब वहाँ ६ महीने की लम्बी हड़ताल हुई, तो उसका नेतृत्व कम्युनिस्टों ने ही किया था। कम्युनिस्टों के पास यद्यपि धन भी था क्योंकि उन्हें विदेशों से भी सहायता मिलती थी।

बम्बई में सफलता प्राप्त होने से उन्हें और भी उम्माद हुआ और उन्होंने भारतीय मजदूर आन्दोलन पर अपना प्रभाव स्थापित करने की योजना बनाई। अगले भी उनके अनुकूल था। नेगलल कार्प्रेस (राष्ट्रीय महासभा) यथा तक मजदूर आन्दोलन की ओर से प्रायः उदासीन थी। कहीं कहीं कोर् कार्प्रेस का कार्यकर्ता मजदूर आन्दोलन में भाग लेता था। किन्तु कार्प्रेस का ठहर ध्यान ही नहीं था। नरम

दल के सुधारवादी मजदूर नेताओं की प्रवृत्ति सरकार से भिन्ना भाग कर मजदूरों के लिये कुछ सुविधाएँ प्राप्त करने की थी। ये सघर्ष से बचने थे। इस कारण कम्युनिस्टों के लिए मजदूरों पर अपना प्रभाव स्थापित कर लेना बहुत सरल था।

बम्बई के उपरांत उन्होंने अपना ध्यान बंगाल का धार फरा और कलकत्ते में एक प्रचार केन्द्र स्थापित किया। उनका प्रभाव प्रमत्त बढ़ रहा था। मजदूर उस समय बहुत ही लुब्ध थे, प्रत्येक केन्द्र में मजदूरों और मानिकों के बीच मध्य था। उन्होंने इस परिस्थिति का लाभ उठा कर लम्बी हड़ताल करवाई और उसके फल स्वरूप उनका प्रभाव धार भी बढ़ा। अब उन्होंने ट्रेड यूनियन काँग्रेस को हथियाने की योजना तैयार की। स्वर्गीय श्री सरलतलाला इंगलड की कम्युनिस्ट पाग के प्रमुख कार्यकर्ता १९२७ की मात्र में देहली के ट्रेड यूनियन काँग्रेस अधिवेशन में सम्मिलित हुए। उनकी उपस्थिति का लाभ उठा कर कम्युनिस्टों ने अपने को अखिर सुमंगलित तथा बलशाला बना लिया। इसके उपरांत १९२८ का माच से दहला क ट्रेड यूनियन काँग्रेस में एक प्रथक समूह के रूप में प्रकट हुए। अब उन्होंने अपने सिद्धांत, कार्यक्रम तथा नीति को काँग्रेस द्वारा स्वीकार कराने का प्रयत्न आरम्भ कर दिया।

इस समय भारतभर में घोर राजनैतिक अशांति थी। सायमन कमीशन का बहिष्कार किया जा रहा था। स्वर्गीय श्री मातालाल नेहरू की अध्यक्षता में एक सब दल सम्मेलन किया गया था जिसमें भारत का भावी शासन विधान तैयार किया गया था सभी दलों को मान्य था। कम्युनिस्ट भी इस सम्मेलन में एक दल के रूप में सम्मिलित हुए थे और उन्होंने अपने कार्यक्रम तथा नीति के समर्थन में सब ही प्रचार किया। पं. जवाहरलाल नेहरू इस समय योरोप से लौट कर आये थे। उनकी विचारधारा समाजवाद थी। वे राष्ट्रीय महासभा के केवल

प्रधान मंत्री ही नहीं थे वरन् भारत में समाजवादी विचार धारा के पोषक भी थे। अस्तु, उनके प्रभाव का भा कम्युनिस्टों ने लाभ उठाया। दिसम्बर १९२८ में जब ट्रेड यूनियन कांग्रेस का फरिया में अधिवेशन हुआ तो प. जवाहरलाल नेहरू भी कुछ समय के लिए अधिवेशन में गए। अगले वर्ष के जून प. जवाहरलाल नेहरू को ट्रेड यूनियन कांग्रेस का महापति चुन लिया गया।

कम्युनिस्टों के बढ़ते हुए प्रभाव को देख कर भारत सरकार चौकन्नी हुई और प्रसिद्ध माल्ट पब्लिसिटी केस में प्रमुख कम्युनिस्ट कार्यकर्ताओं पर मुकदमे चलाये गए। १९२९ में बम्बई में फिर ग्राम इदतान्त हुई। गिरनी कामगार यूनियन के नेताओं ने मजदूरों को अपने जोशाले भाषणों से उभार दिया। मजदूरों को दमन का सामना करना पड़ा और क्रमशः मजदूरों का उत्साह मद्ध पड़ गया।

१९२९ के दिसम्बर में नागपुर में ट्रेड यूनियन कांग्रेस का अधिवेशन प. जवाहरलाल नेहरू के महापतिव में हुआ। इस अधिवेशन में ट्रेड यूनियन कांग्रेस के दक्षिण पक्ष तथा वाम पक्ष में तीव्र मतभेद और सवर्ण उपस्थित हो गया।

उन्ना समय भारत सरकार ने मजदूरों का दण्ड को जाच कराने के लिए जेथर कमाराज का नियुक्ति की था। ट्रेड यूनियन कांग्रेस के अधिवेशन में इस बात को लेकर घोर मतभेद था कि ट्रेड यूनियन कांग्रेस जेथर कमाराज का बहिष्कार कर या नहीं। दक्षिण पक्षीय नेता मजदूर कमाराज के साथ सहयोग करने के पक्ष में थे और वाम पक्षीय कार्यकर्ता उसका बहिष्कार करना चाहते थे। कम्युनिस्टों ने ट्रेड यूनियन कांग्रेस की कार्यकारिणी के सामने जेथर कमाराज का बहिष्कार करने, तिनवा के चार्जिड अन्तराष्ट्रीय भ्रमजीवी सम्मेलन का बहिष्कार करने तथा ट्रेड यूनियन कांग्रेस का पैर पैसिफिक मैन्डेटरीय मानकमिम्को तथा मास्को के नृनीय इ. टरनेशनल से सम्बंध जोड़ने और अन्तराष्ट्रीय ट्रेड

यूनियन फेडरेशन का सदस्य बनने के प्रस्ताव रखे। कायदारिणी ने बहुमत से इन प्रस्तावों को स्वीकार कर लिया। कांग्रेस के खुब हुए अधिवेशन में इन प्रस्तावों का पास हो जाना निश्चित था, अस्तु, सुधारवादी दलित पत्नीय मजदूर प्रतिनिधिया ने कांग्रेस से प्रथक होकर एक नये अखिल भारतीय संघ का जन्म दिया जिसका नाम “आज इन्डिया फेडरेशन” रखा गया। अस्तु, नागपुर अधिवेशन के उपरांत भारतीय मजदूर आंदोलन में फूट और दरार पड़ गई। इस मतभेद का प्रभाव यह हुआ कि मजदूर आंदोलन कुछ शक्तिहीन और शिथिल हो गया।

जब मजदूर आंदोलन में फूट पड़ गई तो रेलवे फेडरेशन ने दो में से किसी भा अखिल भारतीय सगठन ट्रेड-यूनियन कांग्रेस या लेबर फेडरेशन से अपना सम्बन्ध नहीं रखा। अस्तु, रेलवे यूनियन ने भारतीय सगठन से प्रथक होकर अपनी केन्द्रीय सस्था रेलवे मैनस् फेडरेशन के नतृत्व में कार्य करने लगा। अगले वर्ष के लिए ट्रेड यूनियन कांग्रेस के सभापति श्री सुभाषचन्द्र बोस चुने गए। किन्तु ट्रेड यूनियन कांग्रेस में फिर भी एकता स्थापित न हो सका।

श्री दीवान चमनलाल एन एम जोशी, गिरी शिवाराव, एम सी जोशा और नायडू के नेतृत्व में इण्डियन लेबर फेडरेशन की स्थापना हुई और १ दिसम्बर १९२१ को नागपुर में दावान चमनलाल के सभापतित्व में फेडरेशन का अधिवेशन हुआ और उसमें इन सुधारवादी मजदूर नेताओं ने लेबर कमिशन और राऊ ड टबिल सम्मेलन से सहयोग करने का प्रस्ताव स्वीकार किया।

इधर आल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस में भी मतभेद उग्र रूप धारण कर रहा था। बात यह थी कि वामराज्य मजदूर कार्यकर्ताओं में भी दो दल थे। एक दल तो शुद्ध कम्युनिस्टों का था, जो उन उपायों को काम में लाना चाहता था कि जो तृतीय इण्टरनेशनल के बतलाये हुए तरीकों से काम करना चाहता था।

किन्तु एक दल उन कार्यकर्ताओं का भी था जो श्री एम एन राय के नेतृत्व में उनकी नाति का समर्थन करता था। श्री एम एन राय उस समय गुप्त रूप से भारत में आरण्य क्षेत्र सरकार का प्रतिरोध कर रहे थे। उनके नेतृत्व में एक दल ट्रेड-यूनियन कांग्रेस पर अपना आधिपत्य जमाना चाहता था। किन्तु शीघ्र ही श्री एम एन राय गिरफ्तार हो गए और उन्हें लम्बे समय के लिए कैद कर लिया गया। अस्तु, एम एन राय के अनुयायियों को अपने नेता के नेतृत्व से वंचित होना पड़ा। यद्यपि वे द्विपक्षीय कार्य कर रहे थे फिर भी उनका गिरफ्तारी से उनके दल को क्षति पहुँची। उन्नीस १९३० में कांग्रेस का आन्दोलन आरम्भ हुआ और उसके परिणाम स्वरूप सारे गान्धनिक कार्य अस्त-व्यस्त हो गए। और जब १९३१ में कन्नडों में ट्रेड यूनियन कांग्रेस का अधिवेशन हुआ तो यश कम्बलिस और राधादिवा मठकर ट्रेड और ट्रेड यूनियन कांग्रेस के लिए दो भाग हो गए और उसमें फिर फूट हो गई।

कलकत्ता के ट्रेड यूनियन कांग्रेस के अधिवेशन में इस प्रश्न को लेकर मगड़ा उठ खड़ा हुआ कि बम्बई की गिरनी कामगार यूनियन के वास्तविक प्रतिनिधि कौन हैं। दो प्रतिद्वन्द्वी दल अपना कौन सा गिरनी कामगार यूनियन का प्रतिनिधि घोषित करते थे। एक दल के नेता श्री एम एन राय देशपांडे ट्रेड यूनियन कांग्रेस के प्रधान मंत्री थे और दूसरे दल के कांग्रेस के उप-प्रधान जी एल कडालकर थे। उनमें से प्रत्येक दल कांग्रेस की कार्यकारिणी में अपने का दावा करता था। अंत में इस प्रश्न को एक कमेटी (Credentials Committee) को सौंप दिया गया, जिसने भी कडालकर दल के पक्ष में अपना मत दिया। जब मुंबई अधिवेशन के पूरे कांग्रेस का कार्यकारिणी की बैठक हुई तो श्री देशपांडे के दल ने राय ही शेर मथाना आरम्भ किया और भयंकर लड़ाई उठ खड़ी हुई। अन्त में, सभापति महोदय को कार्यकारिणी की मीटिंग तथा मुंबई अधिवेशन को भी स्थगित करना पड़ा।

इसके उपरांत ट्रेड यूनियन कांग्रेस का अधिवेशन ७ जुलाई १९३१ को कलकत्ते में श्री सुभाषचंद्र बोस की अध्यक्षता में हुआ। अधिवेशन में लगभग ३० प्रस्ताव स्वीकृत हुए उनमें सकलतवाला, तथा गैलाचर को ट्रेड यूनियन कांग्रेस के अधिवेशन में सम्मिलित होने के लिए भारत सरकार द्वारा पासपोर्ट न दिये जाने की निन्दा का गड़, एक प्रस्ताव द्वारा रूस का सरकार को वहां के मजदूरों की दशा को सुधारने के उपलक्ष्य में बड़ाई ली गई। एक तीसरे प्रस्ताव में मेरठ पड़यंत्र के कदिया को छोड़ने का मांग की गई और एक प्रस्ताव के द्वारा मजदूरों से अपने शोषण को रोकने के लिए नीचे लिखी मांगों पर दृढ़ता पूर्वक डटे रहने की अपील की —

(अ) जनता को सारी सत्ता सौंप दी जाय।

(क) भारत के दशों राज्यों और गोपबन्धुता जमादारा का नष्ट कर लिया जाये।

ख किसानों के सब प्रकार के शोषण से मुक्त कर दिया जाय, जिससे कि वे सुखी जीवन व्यतीत कर सकें।

(ग) भूमि, खानों, घेई तथा बिजला-पानी इत्यादि के धंधा का राष्ट्रीयकरण किया जाय।

(घ) विदेशी सरकार व द्वारा लिया हुआ ऋण घसीटार कर दिया जाय।

(ङ) प्रत्येक कुशल मजदूर को २० रु न्यूनतम मजदूरी और अकुशल मजदूर को १० रु मजदूरी दी जाय। काम के घंटे को घटा कर ४४ प्रति सप्ताह कर दिया जाय। मजदूरों के लिए स्वास्थ्यप्रद परिस्थिति उपस्थित की जाय। बीमारी, युवाप और बकरी का बीमा दिया जाये।

(च) देश के आर्थिक जीवन का नियंत्रण मजदूरों और किसानों के, जिससे कि देश का स्वतंत्रता का लाभ पूजापतिपा का न मित्र कर मजदूरों और किसानों का मिले।

श्री देशपांडे के दल ने जो कांग्रेस से प्रयत्न हो गया था, अपना एक अलग अधिवेशन कलकत्ते में मंत्रियावुत्र में किया। उसमें १० या १२ यूनियनों के प्रतिनिधि सम्मिलित हुए थे। उस अधिवेशन में लेबर कमिशन की रिपोर्ट और गांधी इरविन समझौते का बहिष्कार करने, जैनवा के अन्तराष्ट्रीय मनदूर मंत्र का बहिष्कार करना तथा दूध के किमानों के प्रति सजानुभूति प्रकट करने के प्रस्ताव पाम किये गये।

जब कि मनदूर आन्दोलन में इस प्रकार फूट पड़ी हुई था उस समय कुछ लोग मनदूरों में फिर से एकता स्थापित करने का प्रयत्न कर रहे थे। रेलवे मैनस्फैडरेशन ने एक एकता सम्मेलन बुलाया और उसके सामने एक कार्यक्रम रखना जिसकी वास्तव में श्री एम. एन. राय ने बताया था। यह एकता सम्मेलन बम्बई में १९३१ में हुआ। इस सम्मेलन में ट्रेड यूनियन कांग्रेस के प्रतिनिधि भी बुलाये गये, किन्तु कम्युनिस्ट लोग इसके विरुद्ध थे। उन्होंने एकता सम्मेलन में सुधारवादी मनदूर नेताओं तथा रायवाणी कार्यकर्ताओं का घोर विरोध किया। इस एकता सम्मेलन में एक दल दूसरे दल को गांधी नेता रहा फिर भी एक उप समिति इस कार्य को आगे बढ़ाने के लिए बना दी गई। बहुत बार प्रयत्न होने पर एकता सम्मेलन का एक अधिवेशन १९३२ को तुल्लाई में हुआ जिसमें ट्रेड यूनियन फ़ेडरेशन, रेलवे मैनस्फैडरेशन के प्रतिनिधि तथा कुछ कम्युनिस्ट जो कि बाहर बाग गण थे, सम्मिलित हुए थे। उस समय कम्युनिस्ट दल के प्रमुख नेता मेरट पड़यत्र केम के फल स्वरूप कैदगाने में थे। इस सम्मेलन में कुछ ऐसे निष्पक्ष दृष्टि गण जिन पर दक्षिण पक्ष तथा वाम पक्ष दोनों ही मित मकत थे। सम्मेलन ने नाचे जिन्हे निष्पक्ष किये निम्न आधा पर मनदूरों का एकता स्थापित की जा सकती थी।

(१) ट्रेड यूनियन का समय का एक साधन है धम्पु, उसका मुख्य कार्य उनके अधिकार और हितों को प्राप्त करना और उसका रक्षा

करना है। और यद्यपि पूजावादी पद्धति में पूजापतियों और मजदूरों का सम्बन्ध नहीं किया जा सकता फिर भी इस परिवर्तन काल में पूजापतियों से बात चीत करके मजदूरों के हितों की रक्षा करने का कार्य ट्रेड यूनियन करेगी।

(२) यदि मालिकों से सहयोग करने से लाभ होता हो, तो उसको छोड़ा नहा जावेगा।

(३) ट्रेड यूनियन आन्दोलन भारत की राजनीतिक स्वतंत्रता के आन्दोलन में भाग लेगा किंतु उसका उद्देश्य देश में समाजवादी सरकार स्थापित करना होगा।

(४) ट्रेड यूनियन कांग्रेस समाचार पत्रों की स्वतंत्रता, भाषण की स्वतंत्रता, सभा की स्वतंत्रता तथा संगठन करने का स्वतंत्रता में विश्वास रखना है और उसका समर्थन करता है।

(५) ट्रेड यूनियन कांग्रेस जैनेश के आन्तराष्ट्रीय श्रमवादी सम्मेलनों में प्रतिनिधि भेजगा।

(६) मजदूर आन्दोलन के लक्ष्य की प्राप्ति के लिए कांग्रेस शान्तिमय, न्यायपूर्ण तथा प्रजातांत्रिक ढंग से काम करेगी।

ऊपर दिये हुए नियम के आधार पर एक विधान बनाया गया और देहला में ट्रेड यूनियन कांग्रेस तथा ट्रेड यूनियन फ़ैन्टेशन का सम्मिलित अधिवेशन हुआ, किन्तु कोइ भा दल एकता सम्मेलन के बनाये हुए विधान को स्वीकार करने के लिए तैयार नहीं था। इसका परिणाम यह हुआ कि एप्रिल १९३३ में नेशनल फ़ैन्टेशन आफ़ लैबर नामक संस्था को जन्म दिया गया। ट्रेड यूनियन फ़ैन्टेशन ने अपने कलकत्ता अधिवेशन में एकता सम्मेलन के नियम को स्वीकार कर लिया और नेशनल ट्रेड यूनियन फ़ैन्टेशन के नाम से नेशनल फ़ैन्टेशन आफ़ लैबर में सम्मिलित हो गई। परन्तु यह प्रयत्न सफल नहीं हुआ और

नेशनल फेडरेशन आफ लेबर अधिक दिनों नहीं चल सका । अन्त में दोनों थोर के प्रयत्न सफल हुए और १९२० में दोनों पक्षों में समझौता हो गया और नागपुर में नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन ट्रेड यूनियन कांग्रेस में सम्मिलित हो गई ।

एक बार फिर ट्रेड यूनियन कांग्रेस के नेतृत्व में मजदूर एकता स्थापित हो गई । केवल अधमन्त्रवाद लेबर असोसिएशन उससे संचित नहीं हुई । समझौते की एक शर्त यह थी कि ट्रेड यूनियन कांग्रेस किसी भी अन्तरराष्ट्रीय या विदेशी धर्मजीवी संगठन से अपना सम्बन्ध स्थापित नहीं करेगी । किन्तु व्यक्तिगत यूनियनों को रिजिस्ट्री धर्मजीवी सघों से सम्बन्ध स्थापित करने की स्वतंत्रता दे दी गई है । जहाँ तक राजनैतिक प्रश्नों तथा इडल्टाल का प्रश्न है यह निश्चय हुआ कि तान चौधियाई बहुमत होने पर ही कोई नियाय किया जा सकेगा । परन्तु व्यक्तिगत यूनियन कांग्रेस के आदेश को मानने या न मानने के लिये स्वतंत्र है ।

ट्रेड यूनियन कांग्रेस का जनरल कौन्सिल में प्रत्येक के बराबर प्रतिनिधि (अर्थात् ४४) रहेंगे । कांग्रेस का विधान नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन का ही रहेगा । कांग्रेस का झण्डा लाल होगा किन्तु उसमें हस्तिये ग्रीन वर्धाद का चिह्न नहीं रहेगा ।

घात यह थी कि इस समय मजदूर आन्दोलन में एकता न होने के कारण मजदूरों की स्थिति अत्यन्त न्यनीय थी । मिल मालिक और सरकार का सम्मिलित बल उनके विरुद्ध था और मजदूर अशक्त और असहाय हो रहे थे । ऐसी परिस्थिति में मजदूर नेताओं को एकता की आवश्यकता प्रतीत हुई । परिस्थितियों ने उन्हें एकता के लिये विवश कर दिया ।

जब मजदूर आन्दोलन में एकता स्थापित करने का प्रयत्न चल रहे थे, उस समय भारतीय राजनैतिक गगन में एक और राजनैतिक दल

का उन्मूलन हुआ जो कांग्रेस का अंग होते हुए भी देश में समानवादी व्यवस्था स्थापित करना चाहता था। वह कांग्रेस समानवादी दल के नाम से प्रसिद्ध हुआ। १९३१ के राष्ट्रीय आन्दोलन में जब कांग्रेस का कार्यकर्ता जेलों में थे, तो उनमें से बहुत से कांग्रेस की तरफ़ालीन नाति के स्वोस्त्रलेपन को समझ गण, किन्तु साथ ही उन्होंने देखा कि ब्रिटिश साम्राज्यवाद से मोर्चा लेने के लिए कांग्रेस के नतृत्व में ही सयुक्त मोर्चा बनाना आवश्यक है। किन्तु ब्रिटिश सरकार के हाथ से सत्ता छीन लेने के उपरान्त देश में समानवादी व्यवस्था स्थापित करने के लिए जनता का तैयार करना भी आवश्यक था। अतः, पटना में आचार्य नरेन्द्र नेत्र के सभापतित्व में प्रथम कांग्रेस समानवादी दल का अधिवेशन हुआ और तब से कांग्रेस में कांग्रेस समानवादी दल एक शक्तिवान वाम पक्षीय दल के रूप में कार्य करने लगा। स्वभावतः कांग्रेस समानवादी दल का ध्यान मन्दूरो की ओर गया और उन्होंने मन्दूर आन्दोलन में भाग लेना आरम्भ किया। अभी तक कांग्रेस मन्दूरो का ओर अधिक ध्यान नहीं देती थी परन्तु कांग्रेस समानवादीयों ने मन्दूरो के सगठन के कार्य को हाथ में लिया और शीघ्र ही बहुत सी युनियनों उनके अधिकार में आगई। मन्दूर आन्दोलन में एकता स्थापित करने में कांग्रेस समानवादी दल का भी विशेष हाथ था।

मन्दूर आन्दोलन में एकता स्थापित होने का पाई थी कि १९३६ में द्वितीय विश्व व्यापी युद्ध छिड़ गया और कांग्रेस के नेतृत्व में फिर राष्ट्रीय आन्दोलन छिड़ा। कांग्रेस मन्त्रिमन्त्रियों ने त्याग पत्र दे दिये और व्यक्तिगत सपास शुरू आरम्भ हुआ। उस समय भारतीय कम्युनिस्ट इस युद्ध का साम्राज्यवादी युद्ध के नाम से पुकारते थे और प्रेरक प्रगतिशील व्यक्ति को इसका विरोध करना कतव्य बतलाते थे। कांग्रेस समानवादी तब आरम्भ से ही इस युद्ध से भारत का कोई सम्बन्ध नहीं मानते थे और उन्होंने कांग्रेस पर प्रभाव डालना आरम्भ किया कि

वह भारत की स्वतंत्रता का सग्राम छेड़दे। परन्तु श्री एम एन राय को इस युद्ध में अपने और अपने दल (रेटिकल पार्टी) के लिए एक स्वल्प अपसर निगनाइ दिया। कम्युनिस्ट पार्टी अभी तक गैर कानूनी थी। अधिकांश कम्युनिस्ट कार्यकर्ता जेलों में उद्दे, जो बाहर थे वे द्विपे हुण काय कर रह थे, कांप्रेस, जन भा जलो में उद्दे हो गए और कांप्रेस पर सरकार का डमन अस्त्र काय करने लगा। श्री एम एन राय ने लेखा कि राजनैतिक शक्ति अपने हाथ रखने और देश में अपने दल का प्रभाव बढ़ाने का अपसर उपस्थित हो गया है, अस्तु, उन्होंने ब्रिटिश सरकार से गण बधन कर लिया और व त्रि-व व्यापा युद्ध को फामिस्ट शिरोधी युद्ध कह कर उसका समर्थन करने और देश के प्रति दश द्रोह करने लगे। दृढ़ यूनियन कांप्रेस में उनका कोई विशेष प्रभाव न था। अस्तु, उन्होंने इ डियन लेजर फैंडरेशन नामक अखिल भारतीय मन्धा को जन्म दिया और जो यूनियन उनका प्रभाव में था, उससे सगठित हो गए। सरकार ने लेजर फैंडरेशन तथा प्रचार मन्धवी कार्यों के लिए श्री राय को कल्पनातीत भारी रकम में पना आरम्भ कर दिया। बात यह थी कि देश के अन्दर ब्रिटिश—साम्राज्यवाद के विरुद्ध तीव्र चोभ उत्पन्न हो गया था। सरकार का ऐसा व्यक्तियों और समूहों की आवश्यकता थी जो दश द्रोह करके ब्रिटिश साम्राज्यवाद को चढ़ को देश में समाये रखने के लिए ब्रिटिश साम्राज्यवाद के पत्र-ट का काम कर सकें। कुछ समय उपरांत जब हिटलर ने सोवियत रूस पर भी आक्रमण कर दिया तो भारतीय कम्युनिस्टों के लिए यह युद्ध एक रात में ही साम्राज्यवादी युद्ध से बदल कर जनता का युद्ध बन गया और वे सब प्रकार से युद्ध में मक्षयता और उसका समर्थन करने लगे। अब रायवादी तथा कम्युनिस्ट कार्यकर्ता मन्दूरो से हड़ताल न करने और उत्पादन को बढ़ाने के लिए कहते। मन्दूरो की दशा इस समय अच्छी न थी परन्तु फिर भी कम्युनिस्ट तथा रायवादी कार्यकर्ता उनका धोखे में रख कर उन्हें युद्ध में सहयोग करने के लिए कहने

रह। केवल अहमदाबाद तथा उन स्थानों पर जहाँ कांग्रेस समाजवादी दल का प्रभाव था मजदूर राष्ट्रीय भावना से द्योत प्रोत था। इसी समय कांग्रेस ने ६ अगस्त १९४२ का स्वतंत्रता सप्ताह छेड़ दिया। इस जन क्रांति से देश का कोना कोना भड़क उठा। देश अपनी दासता की बंधनों को काटने का अन्तिम प्रयास कर रहा था किन्तु अहमदाबाद, मद्रास, जमशेदपुर इत्यादि स्थानों को छोड़ कर जहाँ कांग्रेस या कांग्रेस समाजवादो कार्यकर्ताओं का प्रभाव था मजदूरों का इस जन क्रांति में विशेष गौरव पूर्ण भाग नहीं रहा। कांग्रेस समाजवादी कार्यकर्ता जेलों में ठूस दिये गए। अस्तु, ट्रेड यूनियन कांग्रेस का नेतृत्व सवथा कम्युनिस्टों के हाथ में चला गया। एक प्रकार से मजदूर नेताओं ने सरकार से गठबंधन कर लिया और हड़ताल इत्यादि न करने के लिए प्रयत्न करते रहे।

जब युद्ध के उपरान्त कांग्रेस पर से पाबंदी उठा ली गई और कांग्रेस समाजवादी कार्यकर्ता फिर बाहर निकले तो अनायास ही बहुत सा मजदूर समाजों पर उनका प्रभाव होगया, क्योंकि रायवादी तथा कम्युनिस्ट कार्यकर्ता बहुत कुछ मजदूरों का भी विश्वास रखे थे। प्रान्तीय चुनावों में मजदूरों की सार्थकता के लिए कम्युनिस्ट, रायवादी और कांग्रेस उम्मीदवारों में अधिकतर कांग्रेस उम्मीदवार ही चुन गए। पोम्बे हड़ताल, तथा रेड्डी हड़ताल का तैयारी में कांग्रेस समाजवादियों का विशेष हाथ था। परन्तु प्रान्तों में उत्तरदायी सरकारों का स्थापना के उपरान्त मजदूरों पर अपना प्रभाव नमाये रखने के लिए सभी दल भरमूर प्रयत्न करने लगे। प्रत्येक दल मजदूरों पर अपना प्रभाव रखना चाहता था।

इस समय श्री गुजरातराजाल नन्दा ने महात्मा के आदर्श पर हिन्दुस्तान मजदूर संघ का स्थापना का। बम्बई में हिन्दुस्तान मजदूर संघ का स्थापना का उद्देश्य अहमदाबाद मजदूर संघ के आदर्श पर मजदूरों का संगठन करना है। संघ यह मानता है कि मालिक और मजदूर

दूर के हित अन्ततः एक हैं अतः उनके सबन्धों को अधिक अच्छा बनाना और मजदूरों के हितों की वृद्धि और उनकी रक्षा करना उसका मुख्य कार्य है। हिन्दुस्तान मजदूर सघ के सम्बन्ध में अभी कुछ कह सकना कठिन है परन्तु उस महात्मा गांधी की सहानुभूति तथा आशीर्वाद प्राप्त है, इससे यह ता स्पष्ट हो है कि यह शीघ्र ही एक शक्तिवान् मज्जा बन जावगी।

अहमदाबाद मजदूर सघ

भारतवर्ष में अहमदाबाद मजदूर सघ अपने ढंग की अनोखी और सबसे अधिक महत्वपूर्ण ट्रेड यूनियन है। अतः उसके सम्बन्ध में यहाँ विस्तार पूर्वक कुछ लिखना आवश्यक है। मजदूर कमोशन ने भी अहमदाबाद मजदूर सघ का मुक्त कंठ से प्रशंसा की है। इस मज्जा को जनवरी १९२० में महात्मा गांधी ने स्थापित किया और बहुत समय तक मजदूर सघ को महात्माजी का सीधा नेतृत्व प्राप्त था। मजदूर सघ के अन्तर्गत मात ट्रेड यूनियन हैं—ग्रासल वर्कर्स, फ्रेम वाड ग्लो वर्कर्स, पुनकर, पेंनिन मशीन चलान वाले, जावर और मुकदम, वाइंडर और रेपरस। प्रत्येक यूनियन की अपनी काय कारिणी है। इसके अतिरिक्त एक केन्द्रिय काय कारिणी समिति है और साथ ही एक सलाहकार समिति भी है। इन समितियों के अतिरिक्त प्रतिनिधियों का मज्जायी समितियाँ हैं जो कि सघ के भिन्न भिन्न कार्यों का दायर्य भाल करना हैं और एक प्रतिनिधियों का सम्मिलित बाड है जो कि सम्मन्त घटो में मजदूरों के हितों की रक्षण भाल करता है। वेतन श्रमधर्मी कानून (Payment of wages act) पास होने के पूर्व मजदूर सघ का मिल माबिकों से यह समझौता था कि वे मजदूरों के वेतन में से मजदूर सघ का घटा काट कर छत्र को द देंग। अहमदाबाद की मिलों के लगभग आधे मजदूर सघ के सदस्य हैं। सघ के मुख्य उद्देश्य नीचे लिखे हैं (१) अहमदाबाद की मिलों में काम करने वाले मजदूरों का संगठन करना,

(२) मजदूरों में संगठन और भाइचारे की भावना भरना, (३) आन्तरिक प्रयत्न से मजदूरों के वाचन और उनके ऋणों को उन्मूलन करना, (४) उनके लिए उचित मजदूरी काम के घण्टे और श्रम प्रकार की मदायता करना, (५) मजदूरों की कठिनाइयाँ को दूर कराने का प्रयत्न करना और मालिकों और मजदूरों में भगड़ा उठ खड़ा होने पर मजदूरों और मालिकों से बात-चात करके भगड़े को निरगने का प्रयत्न करना और समझौता न होने पर अन्त में पक्षों से फैसला करवाना जिससे हड़ताल करने की आवश्यकता न पड़े। (६) यदि हड़ताल करना ही पड़े, तो उस शान्त हाँ मजदूरों के हितों की रक्षा करने के उपायों समाप्त कर देना और मालिकों के द्वारा दारारोध (Lock out) न होने देना। (७) मजदूरों के हितों की रक्षा के लिए कानून का उपयोग करना। (८) और अन्त में मजदूरों का राष्ट्रीयकरण करना।

मजदूर सच के दफ्तर में मजदूरों का शिक्षण को लिखने का प्रयत्न है। जिस मिल के सम्बन्ध में शिक्षण होता है उसमें अधिकारियों को लिखा जाता है। यदि वे उस शिक्षण का दूर नहीं करते हैं तो प्रतिनिधि बोर्ड नियुक्त होता है या मजदूर चाहता है तो मिल मालिकों को मजदूरों को लिखता है और यदि मिल मालिकों को मजदूरों से वह भगड़ा नहीं निपटता तो फिर वह मामला पक्षों को दिया जाता है।

महात्मा गांधी स्थायी रूप में पत्र बाँटें मध्य। महात्मा गांधी के महान् व्यक्तित्व के फलस्वरूप बहुत से लोग ताया ही नियत जानें। महात्मा गांधी के अनिरीकत कुमारी अन्तर्मुखा ताराबाई तथा श्री चन्द्र महोदय ने अहमदाबाद मजदूर सच को मजदूर बनाने तथा अहमदाबाद में मजदूरों का संगठन करने का प्रशमनीय कार्य किया है। यह महात्मा गांधी के योग और तपस्या का परिणाम है कि अहमदाबाद में मजदूरों में अधिक सुसंगठित हैं।

यदि पचायत के फैमले को भी कोई पत्र नहीं मानता अथवा मिन मालिक किमी भगड़े को पचा के भी सुपुर्न नहीं करना चाहते तो अत में सघ हड़ताल का भी आयोजन करता है। हड़ताल के सम्प्रथ में मजदूर सघ का नीचे लिखा हुआ नियम है —

“यदि मालिक किमी, भगड़े का पचा से फैमला करवाने के लिए तैयार नहीं होते अथवा पत्र फैमले को मानने से इनकार करते हैं, तो मजदूर सघ का प्रतिनिधि मंडल (वाड ऑफ रिप्रैजेंटेटिव्ज) दो तिहाई बहुमत से उस मिल में हड़ताल करवाने का निश्चय कर सकता है”

यदि प्रतिनिधि मंडल यह अनुभव करे कि स्थिति ऐसी है कि साधारण हड़ताल (General Strike) का जावे तो प्रत्येक मजदूर को मत पत्र (Ballot) दे दिया जावेगा और यदि मत देने वालों के तीन चौथाई और सारे मजदूरों का दो तिहाई बहुमत हड़ताल के पक्ष में हो सभी साधारण हड़ताल की जावेगी।

इसके अतिरिक्त मजदूर सघ एक फेमा कोष भा रचना है (Victimisation fund) जिससे उन मजदूरों को आर्थिक सहायता दी जाती है जो कि सघ का काय करने के कारण मिलों में से निकाल याहर किये जाते हैं। इस कोष के अतिरिक्त सघ मजदूरों की ओर से उनके चोट इत्यादि लगने अथवा किसी मजदूर के मर जाने पर प्रति पूर्ति कानून के अन्तर्गत माशिकों से अतिपूर्ति की रकम वसूल करने की सारी जिम्मेदार अपने ऊपर लेता है और उस रकम को वसूल करके मजदूरों के बैंक में जमा कर लेता है। इस बैंक का मजदूर सघ ने मजदूरों म रक्षया यथा कर रखने का भावना को जागृत करने के उद्देश्य से स्थापित किया है। आवश्यकता पदन पर यह बैंक मजदूरों को उचित सूद पर अण भी देता है।

मजदूरों की चिकित्सा के लिए एक अस्था हास्पिटल भी स्थापित किया गया है, जिसमें रोगियों के रहने के लिए वाड भी हैं और स्त्रियां के लिए भी अलग वाड हैं जहां जथा खाना भी है।

सघ मजदूरों की शिक्षा के लिए दिन के तथा रात्रि के कई स्कूल चलाता है। इसके अतिरिक्त लड़कों के लिए आश्रम और लड़कियों के लिए बन्धा गृह भी है, जहां लड़के और लड़कियां रह कर अध्ययन करती हैं। सब मिला कर सघ २५ से अधिक शिक्षण संस्थाओं को चलाता है।

मजदूर सघ ने मजदूरों के स्वास्थ्य की उन्नति करने के लिए अग्वाड़ो का प्रवर्ध किया है, इसके अतिरिक्त अन्य खेलों तथा टिूल का भी प्रवर्ध है। साथ ही सघ ने चलते फिरते पुस्तकालय भी स्थापित कर रखे हैं जिनसे मजदूरों का ज्ञान वर्धन होता है।

पिछले दिनों से सघ ने मादक द्रव्यों के विरुद्ध मजदूरों में खुब प्रचार किया और मजदूरों में शराब तथा ताड़ी इत्यादि मादक द्रव्यों का सेवन बंद करने की भावना जागृत की। शराब पाने वालों से इस प्रकार की प्रतिज्ञा कराई जाती है कि वे भविष्य में कभी भी शराब न पियेंगे। जो एक बार शराब अथवा ताड़ा पीना छोड़ देते हैं उनकी दम्न माल रखी जाती है जिससे फिर वे दुःखसुख भन फस जायें। ताड़ी और शराब की दुकानों पर स्वयंसेवक नियुक्त किये जाते हैं जो वहाँ जाने वालों के नाम सूची में लिख लेते हैं। शराब पीने के प्रति रूचि कम उत्पन्न हो उसके लिए भजन मंडली इत्यादि का प्रवर्ध किया जाता है जिससे कि मजदूरों का मनोरंजन हो और मजदूरों के लिए शराबत इत्यादि का प्रवर्ध किया जाता है। इस शराब बंदी के प्रा-दोलन के पन्त स्वस्थ अहमदाबाद के मजदूरों में शराब की खपत बहुत कम हो गई। सघ के अधिकारियों का कहना है कि मजदूरों में शराब की खपत पहले से एक चौथिपाड रह गई है।

मजदूर सघ ने मजदूरों के रहने के मकानों की एक जाच कावाई त्रिमक परिणाम स्वरूप यह ज्ञात हुआ कि मजदूर ऐसे गंदे मकानों में रहते हैं कि जो मनुष्यों के रहने के योग्य नहीं हैं। अस्तु, राय न अहमदाबाद म्युनिसिपैल्टी से एक फण लेकर कल्याण गाय नामक एक छोटा

या सुन्दर उपनिवेश बसाया है। प्रत्येक मजदूर का २५ वर्ग तक प्रति मास न्य राशये देना पड़ेगा और अन्त में वह उस मकान का मालिक हो पावेगा। प्रत्येक क्वार्टर में तीन कमरे, एक बराठा और पीछे छोग-सा उद्यान है और इस उपनिवेश में पुस्तकालय, स्कूल तथा अस्पताल सभी सुविधाय उपस्थित करनी गई हैं।

सच मनदूर सन्देश नामक साप्ताहिक पत्र निकालता है जो सम्पूर्णों को बिना मूल्य दिया जाता है।

किन्तु सच का शाय केवल आर्थिक ही नहीं रहा है। जब जब महात्मा गांधी के नेतृत्व में आन्दोलन हुआ है तब तब सच ने उस आन्दोलन में सहयोग दिया है।

परन्तु पिछले जिनो से अहमदाबाद में कम्युनिस्ट कार्यकर्ता मजदूरों की शक्ति कम करने का प्रयत्न करते रहे हैं। यद्यपि वहाँ कम्युनिस्टों का अधिक प्रभाव नही है फिर भी वे सच के विरुद्ध प्रचार कर रहे हैं।

सच तो यह है अहमदाबाद में मनदूर सच ने मजदूरों के हितों के चिन्तने काय किये हैं उतने जिनो भी भारतीय मजदूर सच ने नहीं किये। परन्तु कुछ लोगों में विरोध कर कम्युनिस्ट कार्यकर्ताओं में यह संदेह की भावना उत्पन्न होगई है कि अहमदाबाद का मजदूर सच वास्तव में मजदूर सच नहीं है वह मजदूरों के हितों का काय करने वाला एक बन्दूक साग है। महात्मा गांधी का यह मान्यता कि मजदूरों और मिल मालिकों के धार्मिक र्वाध एक ही वास्तव में अहमदाबाद मजदूर सच की विरोध परिस्थिति का द्योतक है। कम्युनिस्टों का यह कहना कि मजदूर सच मिल मालिकों से मेल रपता है, इस दृष्टि से गीक नहीं है। सच मजदूरों के हितों को सुरक्षित करने का प्रयत्न करता है और साथ ही यदि मिल मालिकों से मिलकर वह मजदूरों के हितों का रक्षा करने में सफल हो तो वह उसमें सुखित नहीं होता।

कुछ विरोध कारणों से कम्युनिस्टों को इस प्रकार का भ्रम प्रचार का अवसर मिल गया। एक तो यह था कि महात्मा गांधी की सलाह के

अहमदाबाद मजदूर सघ ने किसी अखिल भारतीय मजदूर सगठन (ट्रेड यूनियन कांप्रेस इत्यादि) से अपना सम्बन्ध स्थापित नहीं किया। दूसरे अभी कुछ समय पूर्व तक (१९३८ के पूर्व) अहमदाबाद मजदूर सघ ने ट्रेड यूनियन एक्ट के अंतर्गत अपने को रजिस्टर भी नहीं करवाया था। एक बात और भी जिससे कि कम्युनिस्टों को सब के विरुद्ध प्रचार करने का अवसर मिल गया था। सब ने मित्र मालिकों से यह व्यवस्था कर ली थी कि जो मजदूर सघ के सदस्य थे उनका मासिक चंदा मिल मालिक उनकी मजदूरी में से काट कर सघ को दे देते थे। किन्तु वेतन अदायगी कानून के बन जाने के उपरान्त यह प्रथा बंद कर दी गई। सघ की ये विरोध बातें महात्मा गांधी के आदर्शवाद के कारण हैं। अतएव यह कहना कि मंच वास्तविक अर्थात् ट्रेड यूनियन नहीं है गलत है।

मजदूर सभाओं के सगठन में कठिनाइयाँ

आज दश में भिन्न भिन्न आदर्शों वाले राजनैतिक ञ्चल मजदूरों का सगठन करने का प्रयत्न कर रहे हैं। फिर भी अधिकतर मजदूर सभाओं की स्थापना हड़ताल के समय अथवा हड़ताल के पूरे होता है। जब किसी मिल या केन्द्र के मजदूर अपना दयनीय स्थिति से ऊब कर राजनैतिक कार्यकर्ताओं की सहायता मांगते हैं तो मजदूर सभा का जन्म होता है। विधान इत्यादि बनाने में कोई भी कठिनाई नहीं होता। राजनैतिक कार्यकर्ता अन्य मजदूर सभाओं के विधान का नकल कर लेते हैं और मजदूर सभा का रजिस्ट्रार ट्रेड यूनियन रजिस्ट्रार से करवा ली जाती है। कार्यकारिणी समिति में आधे सदस्य य लोग हो सकते हैं कि जो मजदूर नहीं हैं। अर्थात् तो यह हो कि मजदूर सभाओं का सफलन स्वयं मजदूर ही करें, परन्तु भारतवर्ष में अभी बहुत दिनों तक यह स्थिति नहीं था सकता। क्योंकि एक तो कारखानों में शिक्षित मजदूरों का निम्नतम अभाव है, दूसरे यदि कोई मजदूर शिक्षित हो भी तथा मजदूर सभा को सगठित करना चाह तो किसी न किसी अपराध में वह निराश दिखा जाता है। यदि मजदूर मग्रा तब, उरमाही और उग्र हुमा तब तो

वह निकाल दिया जाता है और यदि वह स्वभाव में समझने की प्रवृत्ति वाला हुआ तो कमरा वह अपने साथी मजदूरों के विश्वास को खो देता है और उसको यूनियन में आने पर उसे त्याग देना पड़ता है, यदि वह चाहता है कि फैक्ट्री में उसका उन्नति हो। यह परिस्थिति सभी औद्योगिक क्षेत्रों में है। मिल मैनेजर यूनियन के मजदूर काय कलाओं को पदोन्नति का लोभ दते हैं और इस प्रकार या तो मजदूरों के नेतृत्व को शिथिल कर देते हैं अथवा उम्र मजदूर नेताओं को निकाल देते हैं।

मजदूर सभाओं के सामने दूसरी कठिनाई मासिक चंद्रा इकट्ठा करने की उपस्थित होती है। दो या चार आना जो भी यूनियन का चंद्रा होता है उसको जमा कराने में बहुत कठिनाई हाती है। यदि यूनियन के कार्यालय में चंद्रा जमा करने का व्यवस्था की जाती है तब तो मजदूर सदस्य चंद्रा नहीं देते और यदि कुछ सदस्य को चंद्रा जमा करने के लिए नियुक्त किया जाता है, तो कभी-कभी वह कार्यक्षम समय पर गया नहीं देता और पूरा चंद्रा कोषाध्यक्ष के पास नहीं पहुँचता। यदि यूनियन के कार्यकर्ता फैक्ट्री के अन्दर यूनियन का चंद्रा जमा करते हैं, तो बहुत मिल मालिक उन कार्यकर्ताओं के विरुद्ध कार्यवाही करते हैं। केवल अहमदाबाद के मजदूर सभ तथा जमशेदपुर के खोहे तथा मील के कारखाने की यूनियन का चन्द्रा मिल-मालिक मजदूरों के चेतन में से काट कर यूनियन को डे डेते हैं। किन्तु साधारणतः न तो मिल मालिक ही ऐसा करना पसन्द करते हैं और न यूनियन ही इसे पसन्द करता है। मिल मालिक यह कार्य करके मजदूरों को संगठित होने देना नहीं चाहते और न इसे ये करना काय हो मानते हैं। अस्तु, ये इस संकट को उगाना नहीं चाहते। यूनियन मिल मालिकों पर अपने चंद्रा को इकट्ठा करने का कार्य सौंप कर उनके आश्रित हो जाना पसन्द नहीं करते।

परन्तु मजदूरों को संगठित करने में केवल यही कठिनाई नहीं है। भारतीय मजदूर अशिक्षित हैं, अतएव उसको संगठित करना बहुत सरल नहीं है। परन्तु यह स्वीकार करना होगा कि भारतीय मजदूर के

नितांत अशिक्षित होत हुए भा उसने सगठन के महत्व को समझा ह और यदि कार्य कर्ता सच्चा और लगन वाला हो तो वह उसके नेतृत्व में सगठित हो पाते ह । सबसे बड़ी कठिनाई तो कि मजदूर कार्य कर्ताओं को यूनियन बनाने के समय करना पड़ती है वह है मिल मालिकों का विरोध । चाहे यूनियन रजिस्टर्ड हो अथवा गैर रजिस्टर्ड मालिक उसको स्वीकार नहीं करते । कभी कभी तो यूनियन में कार्य करने वाला को कारखाने से निकाल दिया जाता है । कुछ कारखानों के मालिक अधिक कृपातिज्ञ होते हैं व यूनियन को कुछ शर्तों पर स्वीकार करते ह । पत्ली शर्त तो यह होती है कि यूनियन रजिस्टर कराया जावे । यह मालिक बस अपने मजदूरों से ही बात करना स्वीकार करते ह बाहर वाला स नहीं । इसके उपरांत व प्रमदा और नये नये पत्रों से यूनियन को बाँटते ह । उदाहरण के लिए वे बाहर वालों की सल्लाह को बहुत कम कर देना चाहते हैं कभी कभी यूनियन को स्वीकार करने में उनको यह भागत होता है कि यूनियन का कोई विराम कार्य कर्ता तो कि अरथ त उरमाही और उग्र हो उसका कोई पद न दिया जावे और न वह कार्यकारिणा समिति में ही रक्खा जावे । कभी कभी तो कारखानों के मालिक यूनियन का स्वीकार करने के लिए यह भा शर्त रखते हैं कि मीटिंग में मालिकों की आलाचना नहीं की जावगी और जब कि किसी बात का लेकर यूनियन और मालिकों की बातचीत चल रहा हो तब तक मजदूरों की कठिनाई का मार्चजनिक ढंग से प्रचार नहीं किया जावगा । इस प्रकार यूनियन यदि मालिकों द्वारा स्वीकृत होती है तो वह बहुत कुछ अपनी स्वतंत्रता को ग्यो देता है ।

भारतवर्ष में एक आर भी बड़ा कठिनाई है जिसका सामना प्राय दिन मजदूर कार्य कर्ताओं को करना पड़ता है । जहाँ कारखानों के मालिकों ने देखा कि यूनियन महल होनी जा रही है और कार्य कर्ता पर मजदूरों का विरवात बम रहा है यह उन कार्य कर्ता या यूनियन के प्रमुख कार्य कर्ताओं को अच्छी रकम कर लेने का प्रयत्न करते

हैं। यदि काय-कत्ता सच्चे और इमानदार हुए और नीचे नहीं गिरे तो मिल मालिक कुछ चरित्रहीन व्यक्तियों को वेतन देकर अथवा परोच रूप से आर्थिक सहायता देकर एक दूसरा युनियन खड़ी करा देते हैं। इस प्रकार मजदूरों में फूट डलवा कर उन्हें शक्तिहीन बना देना उनका यावै हाथ का खेल है। अधिकतर ऐसा करने में आता है कि यह स्पष्ट किये हुए मजदूर नेता बहुत अधिक गालियाँ मिल मालिकों को देते हैं किन्तु समय पर उनमें भाँस मजदूरों का नेतृत्व नहीं करते।

प्रांतों में काँग्रेस मन्त्रि मण्डलों की स्थापना के पूर्व मजदूरों का संगठन करने में एक कठिनाई यह थी कि मिल मालिक पुलिस की सहायता से काय-कत्तियों को परेशान करते थे और कभी-कभी तो पुलिस उन पर कोई भीषण आरोप लगा कर केंद्र कर लेती थी। यद्यपि प्रांतों में काँग्रेस मन्त्री मण्डलों की स्थापना से यह कठिनाई दूर हो गई है परन्तु चिन प्रांतों में काँग्रेस मन्त्रि-मण्डल नहीं है, वहाँ यह कठिनाई अब भी है।

दशा राज्यों में तो मजदूरों का संगठन करना आज भी कठिनाई और जोखिम का काम है। अधिकतर राज्य के प्रमुख अधिकारी और कहीं कहीं तो स्वयं महाराजा फारखाने के लाम मसामीनार होते हैं। वहाँ मजदूरों में कार्य करना या मजदूर समाज का संगठन करना, महाराजा के विरुद्ध विद्रोह फैलाने जैसा भयंकर अराजक माना जाता है और कार्य कत्ता शीघ्र ही जेल भेज दिया जाता है।

इतनी कठिनाइयों होते हुए भी भारत में मजदूर आन्दोलन प्रबल होता जा रहा है यह सतोष का बात है। यद्यपि आज देश में मजदूर आन्दोलन यथेष्ट बलशाली हो गया है परन्तु फिर भी वह अन्य औद्योगिक देशों का भौति प्रबल नहीं हो पाया है।

मजदूर आन्दोलन की निर्मलता के कारण

यद्यपि आज भारतीय मजदूर आन्दोलन पहले से अधिक मजबूत

और उग्र है, परन्तु फिर भी वह अभी निबल ही है। मजदूर आन्दोलन की निबलता के मुख्य कारण नीचे लिखे हैं—

१ मजदूरों का अशिक्षित होना

अधिकांश मजदूर अशिक्षित हैं। सगन्त के लाभों को वे शीघ्र नहीं समझ पाते और न वे ट्रेड यूनियन में पूरा भाग ही ले पाते हैं। अस्तु, मजदूरों में वर्ग चेतन्य उदय करना और उनमें अनुशासन की भावना भरना सरल नहीं है। कभी कभी ऐसा होता है कि मजदूर कार्यकर्ता उनके शत्रुओं को दृष्टि में रख कर मिल मालिकों से कोई सम्मानजनक समझौता कर लेता है और उसका कोई विरोधी मजदूरों में यह प्रचार करता है कि वह मालिकों से मिल गया है। निर्बाध मजदूर उसके विरोधी की बातों में आ जाता है।

२ औद्योगिक केन्द्रों से मजदूरों का एक भाषाभाषी न होना

भारतीय औद्योगिक केन्द्रों में जो मजदूर काम करते हैं, वे एक ही भाषा नहीं बोलते। वे भिन्न भिन्न भाषाएँ बोलते हैं और उनका रहन सहन भिन्न होता है, अतएव उनमें यह एकता उत्पन्न नहीं हो पाता जो एक ही भाषा भाषी जन समूह में उत्पन्न हो सकती है। यह दया गया है कि बम्बई अथवा कलकत्ता में प्रत्येक भाषा के बोलने वाले एक समूह में रहते हैं।

३ औद्योगिक केन्द्रों का विपन्न होना

भारत में औद्योगिक केन्द्र बहुत दूर दूर पर हैं। इस कारण मजदूर आन्दोलन अधिक मजबूत नहीं हो पाता। यदि मजदूर बस्तियाँ पास पास ही हों, औद्योगिक केन्द्र किसी विशेष क्षेत्र में हों तो मजदूर आन्दोलन अधिक सुसंगठित हो सकता है।

४ मजदूरों की निर्धनता

भारतीय मजदूर अत्यन्त निर्धन हैं। उनमें पास इतना भी नहीं

होता कि वह यूनियन का मासिक चढ़ा दे सके। बिना आर्थिक सहायता के यूनियन सफलता पूर्वक कार्य नहीं कर सकती।

५ मजदूरों का स्थायी रूप में औद्योगिक क्षेत्रों में न रहना

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि भारतीय मजदूर आर्थिक विवशता के कारण औद्योगिक केंद्र में कार्य करने आता है, किन्तु वह औद्योगिक केंद्र में स्थायी रूप से रहने की भावना अपने मन में कभी भी पोषित नहीं करता। यद्यपि यह बहुत संभव है कि कोई मजदूर जीवन का अधिकांश समय औद्योगिक केंद्र में ही व्यतान कर दे, किन्तु वह मन में उस दिन की उरकठा से प्रतीक्षा करता है कि जब वह अपनी विरपोषित अभिलाषा को पूरा करेगा अर्थात् वह गांव को स्थायी रूप से छोड़ जावेगा। जब भारतीय मजदूर में यह भावना बराबर बनी रहता है कि उसे औद्योगिक क्षेत्र में नहीं रहना है तो फिर वह अपनी यूनियन के कार्यों में उतनी रुचि नहीं दिखलाता जितना कि जर्मन का मजदूर। क्योंकि वह जानता है कि उसे अपना समस्त जीवन और उसकी सतर्ता का जीवन उमा क्षेत्र में व्यतीत करना है। भारतीय मजदूर कारखानों की अमुविशियों और कठोरों को दूर कराने, अपने हितों की रक्षा करने में उतना जागरूक और सतक नहीं रहता, जितना कि अन्य देशों का मजदूर होता है।

६ मजदूर आन्दोलन का नेतृत्व योग्य हाथों में न होना

भारतीय मजदूर आन्दोलन इस कारण भी निर्मूल है क्योंकि उसका नेतृत्व योग्य व्यक्तियों के हाथों में नहीं है। लेखक का यह मत कदापि नहीं है कि मजदूर नेता मरचे और ईमानदार नहीं हैं। उनमें से बहुतों ने मजदूरों के लिए बहुत त्याग किया है। परन्तु फिर भी ऐसे व्यक्तियों की कमी नहीं है, जो अवसरवादी हैं और जो मजदूरों पर अपना प्रभाव जमा कर भारतीय राजनीति में अपना प्रभाव उमाना

चाहते हैं और समय आने पर दश और मजदूर के प्रति विश्वासघात करते हैं। उदाहरण के लिए पिछले महायुद्ध (१९३९-४५) में सारा दश ब्रिटिश साम्राज्यवाद के विरुद्ध खड़ा हो गया। अगस्त १९४२ का क्रान्ति हुई थी। परन्तु रेडिकल डेमोक्रेटिक पार्टी तथा कम्युनिस्टों ने ब्रिटिश साम्राज्यवाद से समझौता करके मजदूरों को उस क्रान्ति से अलग ही रखा। मजदूर आन्दोलन में जो दरार पड़ी हुई है, उसमें एकता दृष्टिगोचर नहीं होती। वह भी मजदूर आन्दोलन की निम्नता का कारण है।

मजदूर आन्दोलन के प्रति मालिकों का कडा रुख

मिल मालिक मजदूर सभाओं को सदन नडा करना चाहते। चाय के बागों में ता मजदूरों की लाहनों पर चाय के बागों के अधिकारी पहरा रखते हैं। कोई भी ऐसा व्यक्ति जो कि बाग में नौकर है वहा उनकी अनुमति के बिना रात्रि या दिन में नहीं जा सकता। यही कारण है कि चाय के बागों का मजदूर आज भी बिलकुल असंगति और गतिहीन है। जिन कारखाना न अपने मजदूरों को रहने के लिए मकान दिये हैं वे भी 'खालों' और मजदूरों को बस्तियों में चौकीदार नियुक्त कर देते हैं और मजदूरों का चौकमा रखती जाता है। यदि मजदूरों में कार्य करने वाला कार्यकर्ता बडा आते हैं तो उनकी रोक थाम होती है। यही नडा ता भी मजदूर यूनियन के कार्य में उरसाह प्रगण करता है, उसका हिमा न किया यद्दने निहाल दिया जाता है। अहमदाबाद मजदूर सघ का भी इन दुष्यवहार का बहुत शिषायत है। जो कार खान कस्बों में है वहा ता मानिक का और भा अधिक आतक रहता है।

सरकार का कठार व्यवहार

अमा तक प्रांतीय सरकारों का व्यवहार मजदूर कार्यकर्ताओं तथा मजदूरों के विरुद्ध अत्यन्त क्रूर था। अनिद सी बात होने पर मिल

मैनेजर क प्रान करत हो पुलिस आ धमकती थी और मजदूरों को आतंकित करने के लिए गिरफ्तारियों, लाने चार्ज और कभी-कभी गोलीया चलाए जाता थीं। ऐसा कभी नहीं हुआ कि पुलिस ने मजदूरों का पण लिया हो। मजदूर कार्यकर्ताओं के पीढ़े जासूस लगे रहते, उनकी डाक से-सर होता, उनको आतंकित किया जाता और मजदूरों पर भी इसका बुरा प्रभाव पड़ता था। किन्तु प्रान्तों में उत्तरदायी शासन स्थापित होने पर और बहुत से प्रान्तों में कांग्रेस मजदूर-संघ स्थापित हो जाने से इस दिशा में बड़ा परिवर्तन हुआ। सरकार अब मजदूरों के प्रति सहानुभूति रखती है। किन्तु जिन प्रान्तों में अभी भी प्रतिगामी दलों की सरकार है, वहां मजदूरों की दशा दयनीय है।

मजदूर आन्दोलन में जाति भेद

यद्यपि अभी तक मजदूरों में जाति द्वेष ने पूरी तरह से धर नहीं किया है, परन्तु मिल मालिक, जातीय संगठन इस विषय को मजदूरों में फैलाने का प्रयत्न कर रहे हैं। कहीं-कहीं मुस्लिम मजदूर यूनियन स्थापित करने का प्रयत्न किया जाता है और हड़ताल के समय मित्र मालिक सबण हिन्दुओं और अल्पसंख्यक तथा हिन्दू-मुसलमानों में भेद उत्पन्न करने का भासक प्रयत्न करते हैं। अवरय ही यदि मजदूर आन्दोलन में यह विषय धर कर गया तो आन्दोलन की नींव ही दिग्न जायगा। यदि मजदूर कार्य-कर्ता मजदूरों का आर्थिक आधार पर संगठित करें तो यह विषय मजदूरों में फैल नहीं सकता।

भारतीय ट्रेड यूनियन कन्ग्रेस हड़ताल कमेटी है

भारत में मजदूर आन्दोलन की एक निचलता यह है कि ट्रेड यूनियन का केवल एक ही कार्य है। यह अधिकांश में हड़ताल कमेटी का काम करती है। बहुधा ट्रेड यूनियन का निर्माण ही हड़ताल करवाने के उद्देश्य से होता है, जब किंगो मिल में मजदूरों में मालिकों के बटार व्यवहार से अथवा मजदूरों की कमी के कारण यातावरण बुरा हो

बढता है, तो उत्साही कार्यकर्ता उनकी यूनियन स्थापित करके मालिकों को नोटिस दे देते हैं और यदि कोई सम्मानपूर्ण समझौता न हुआ तो हड़ताल करदी जाती है। हड़ताल के दिनों में यूनियन के सदस्य बहुत बड़ी संख्या में होते हैं और यूनियन का प्रभाव भी बहुत होता है। यदि हड़ताल सफल हुई तो यूनियन स्थायी बन जाता है, यद्यपि लोगों का उत्साह फिर कम हो जाता है और वह अर्ध मुक्त अवस्था में पहुँच जाती है। यदि दुभाग्यवश हड़ताल असफल हो गई तो यूनियन भी समाप्त हो जाती है।

अभी तक जो पुरानी यूनियन हैं वे भी अधिकतर हड़तालों का आयोजन करने तक ही अपने कर्तव्य की इति धा मानती हैं। अहमदाबाद बम्बई इत्यादि स्थानों का पुरानी यूनियनों को जोड़ कर देश में बहुत कम यूनियनों ऐसी हैं, जो मजदूरों की दैनिक समस्याओं को हल करने के लिए रचनात्मक कार्य करती हैं। हड़ताल ही मजदूर का अंतिम शस्त्र है। इसके अतिरिक्त मजदूर की शिक्षा, स्वास्थ्य, रहने की समस्या, मनोरंजन, बीमारों, तथा धीमरों में अज्ञान में मिलने की व्यवस्था इत्यादि ऐसी बहुत सी समस्याएँ हैं जिनको और ट्रेड यूनियनों को ध्यान देने की आवश्यकता है। जैसे जैसे मजदूर आन्दोलन में योग्य नेतृत्व का प्रादुर्भाव हो रहा है वैसे ही वैसे उनका इन आवश्यक प्रश्नों का ध्यान जा रहा है। आशा है कि भविष्य में ट्रेड यूनियन रचनात्मक पक्ष की भी उतनी ही महत्त्व देगी जितना महत्त्व मध्य को देती है।

राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि मजदूरों के दो अखिल भारतीय संगठन काम कर रहे थे। एक ट्रेड यूनियन कांग्रेस और दूसरा था एम एन राय के अनुपायिया द्वारा संगठित लबर फेडरेशन, यद्यपि फेडरेशन का मजदूरों पर कोई विशेष प्रभाव नहीं है। ट्रेड यूनियन कांग्रेस में नीचे प्रस्तुत कार्यकर्ता थे कम्युनिस्ट, कांग्रेस समाजवादी, और

गांधी विचारधारा को मानने वाले मनदूर कार्यकर्ता जो हिन्दुस्तान मनदूर सेवक सच की नाति के अनुसार मनदूरों में कार्य करते थे। युद्ध काल में कांग्रेस कार्यकर्ताओं के जेल में बन्द होने के कारण ट्रेड यूनियन कांग्रेस पर कम्युनिस्टों का प्रभाव बढ़ गया था। कन्द्रीय कार्यालय उनके हाथ में होने के कारण कांग्रेस कार्यकर्ताओं का उसमें प्रभावशाली होना कठिन था। उनका कम्युनिस्टों पर दोषारोपण यह था कि वे अवास्तविक मनदूर सभाओं को रजिस्टर्ड करके ट्रेड यूनियन कांग्रेस में अपना बहुमत बनाये रखते हैं। अस्तु, मई १९४७ में जब सरदार वल्लभभाई पटेल की अध्यक्षता में हिन्दुस्तान मनदूर सेवक सच का वार्षिक अधिवेशन देहली में हुआ, तो वहा पर ही राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस की स्थापना कर दी गई और हिन्दुस्तान मनदूर सेवक सच के प्रभाव में जो मनदूर सभाएँ थीं वे उससे सम्बन्धित हो गईं।

समानवादी मनदूर कार्यकर्ताओं के सामने राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस की स्थापना से एक समस्या खड़ी हो गई। वे कम्युनिस्टों द्वारा प्रभावित ट्रेड यूनियन कांग्रेस में तो रह नहीं सकते थे, साथ ही राष्ट्रीय-ट्रेड यूनियन कांग्रेस में भी उनका लिण रह सकना कठिन था। क्योंकि उनका विचार था कि वल्लभभाई पटेल, श्री गुलजारीलाज नन्दा के नेतृत्व में राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन वास्तव में मनदूरों के स्वार्थों की रक्षा नहीं बन सकती और न उनके हितों का पूरी रूप में रक्षा ही कर सकती है क्योंकि उस पर सरकार का बहुत प्रभाव रहेगा। सरकारी मंत्रियों के प्रभाव में पतने वाली राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस दंग में मनदूर और किसान राज्य के लिण युद्ध नहीं कर सकता। अस्तु समानवादी दल ने यह निश्चय किया कि वह इन दोनों सगठनों से स्वतंत्र रह कर स्वतंत्र रूप से मनदूर सगठन का कार्य करेगा। उनकी योजना यह है कि पहले प्रत्येक ध्ये के सगठित मनदूरों का अन्विष्ट भारतीय कैम्पेसन्स स्थापित कर दी जावे और फिर एक स्वतंत्र अखिल भारतीय मनदूर

संगठन अपने नेतृत्व में स्थापित किया जावे ।

आज भारतवर्ष के मजदूर आन्दोलन की बाग डोर चार भिन्न राजनैतिक आदश वाले दलों के हाथ में है— कम्युनिस्ट, ट्रेड यूनियन कांग्रेस के द्वारा, हिन्दुस्तान मजदूर सेवक सघ, राष्ट्रीय टूट यूनियन कांग्रेस के द्वारा रायवादी, लेबर फ़ंडरेशन व द्वारा और समाजवादी अपने स्वतंत्र संगठन के द्वारा मजदूरों का संगठन कर रहे हैं ।

दसवां परिच्छेद

मजदूरों और पूजीपतियों का सम्बन्ध

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि भारतवर्ष में आधुनिक ढंग के कारखानों तथा शाना की स्थापना १८६० के उपरान्त हुई थी और अधिकांश मजदूर गावों से आये थे । उस समय तक भारतीय मजदूरों में बग चेतन्य का उदय नहीं हुआ था । मालिक का व मायाप समझते थे और उसी भावना से प्रेरित होकर ये अपने कष्ट की पुकार मालिक के सामने करते, प्रार्थना पत्र देते और मालिक जो कुछ भी उन्हें देता उससे सतोष करके उस धन्यवाद करते थे । कारण यह था कि उन्हें यह पता ही नहीं था कि उनके कुछ अधिकार भा हैं और मालिक जो उनके श्रम का लाभ उठा कर अपनी तिजारिया भर रहा है उससे कुछ प्राप्त करने के लिए प्रार्थना पत्र ही यथेष्ट नहीं हैं वरन् मजदूरों के संगठन की आवश्यकता भी है । संक्षेप में हम कह सकते हैं कि भारतीय मजदूरों में बग चेतन्य और बग भावना का सत्रथा अभाव था । यही कारण है कि यद्यपि मजदूरों को कारखाना, शाना, और चाय के बार्गा

में पशुवन् जीवन व्यतीत करना पड़ता था परन्तु फिर भी इइतालों की हम कोइ चर्चा नहीं सुनते। इसका यह अर्थ नहीं है कि भारतीय उद्योग धंधों के प्रारम्भिक दिनों में मालिकों और मजदूरों में कोइ सघप ही नहीं हुआ। इइ छुट पुन सघप हण किन्तु उनका कहीं ठीक विवरण उपलब्ध नहीं है।

सबसे पहली इइताल निम्न सम्बन्ध में हमें लिखित विवरण प्राप्त होता है गोलाम बाग स्पिनिंग और वीविंग मिल में १८८२ में हुई। इइताल दा निन तक रही—एक म०ने क उपरांत १६ निम्नर से २४ दिसम्बर तक फिर उस मिल म मजदूरों ने इइताल करदी। १८८२ और १८९० के बीच में २५ मह वर्षण इइतालों बम्बइ और मद्रास की मिलों में हुई जिनका लिखित विवरण हम प्राप्त है। परन्तु छोटी छोटी इइतालों बहुतो हुआ करती थी जिनमें एक या दो दिन कारखाने बन्द रहने और थोड़े स मजदूर भाग लेते थे। बीसरी शताब्दी के आरम्भ में इइतालों की संख्या बढ़ गई। १९०५ में उदाहरण के लिये बम्बइ के कारखानों में बिजली लगाने और काम के घणों के बढ़ जाने की सम्भावना से मजदूरों ने इइतालों की। १९०७ म बम्बइ कारखानों में मजदूरी के प्रश्न को लेकर कई इइतालों हुई जो कि एक मप्ताह में भी अधिक चली। १९०७ में जो कैम्बरी कमाशन बैग था उसने अपनी रिपोर्ट में लिखा है कि मजदूर इइताल के अख का उपयोग करना मजबूत भाँति जानते हैं और उन्होंने कई बार सफलतापूर्वक इइतालों का उपयोग मिल मालिकों से अपनी माँगों को मनवाने के लिए किया है। किन्तु धर्मी व घपना विमूर्त संगठन करने में सफल नहीं हुए हैं।

सबसे प्रथम मह वर्षण इइताल जिनमें बम्बइ के लगभग सभी मजदूरों ने भाग लिया, स्वर्गीय लोकमान्य तिलक को पदयत्र के लिए कैद करने के अवसर पर हुई।

महायुद्ध के अवसर पर इइतालों की संख्या बहुत बढ़ गई। १९१७ म अहमदाबाद, मद्रास, बम्बइ के कारखानों में कई इइतालों हुई और

मजदूरों को थोड़ी सुविधायें प्राप्त होगईं । १९१८ में अधिकांश हड़तालों मजदूरों को बढ़वाने के उद्देश्य से हुई थी । परन्तु उनमें से अधिकांश हड़तालों को अधिक दिन नहीं चलाना पड़ा क्योंकि मालिकों ने मजदूरों की मांग को स्वीकार करके उनकी मजदूरी बढ़ा दी । दिसम्बर १९१८ में बम्बई में एक बहुत बड़ी हड़ताल हुई । क्रमशः यह हड़ताल बम्बई के सभी कारखानों में फैल गई और ६ जनवरी १९१९ को लगभग एक लाख पचीस हजार मजदूर हड़ताल में सम्मिलित हो गए ।

परन्तु १९१९ के पूर्व मोटे रूप से मालिकों और मजदूरों के आपसी सम्बन्ध अधिक खराब नहीं हुए थे । १९१९ के अन्त तथा १९२० में मजदूरों में लोभ की एक तीव्र लहर जागृत हुई और मिल मालिकों तथा मजदूरों में घोर संघर्ष आरम्भ हो गया । यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि १९१८ के उपरान्त भारत में मजदूर संगठित होने लगे और मजदूर आन्दोलन बल पकड़ने लगा । मजदूरों में वर्ग चैतन्य उदय हुआ और वे अपने कष्टों को दूर करने के लिए मालिकों को संगठित रूप से चुनौती देने लगे । इसका फल यह हुआ कि १९१९ के उपरान्त हड़तालों का देश में ताँता लग गया । देखने दायते हड़तालों का रोग सारे देश में घूट की बामारी की भाँति फैल गया । १९२० के पहिले दो महीनों [जनवरी-फरवरी] में १२४ हड़तालें हुईं, उनमें ६६ केवल बम्बई में हुई थीं जिनमें सान लाख मजदूरों ने भाग लिया था । जून १९२० तक देश में २०० हड़तालें हुईं जिनमें १५ लाख मजदूरों ने भाग लिया था । जुलाई से दिसम्बर १९२० तक ११६ हड़तालें हुईं जिनमें केवल लाख मजदूर सम्मिलित हुए ।

१९२१ के उपरान्त देश में हुई हड़तालों के आँकड़े हमें उपलब्ध हैं, क्योंकि उसी वर्ष सरकार ने खेपर ऑफिसरों की स्थापना की थी और वह हड़तालों का पूरा विवरण रक्ता है । १९२१ के उपरान्त हुई हड़तालों का औसत इन प्रकार है ।

१९२१ के उपरान्त होने वाली हड़तालों की तालिका

क्र.सं.	हड़तालों की संख्या	मजदूरों की संख्या हंगारों में	काम के दिनों का हानि लाखों में
१९२१	३६६	६००	७०
१९२२	२७८	१३५	८०
१९२३	२१३	२१	५१
१९२४	१३०	५१	८७
१९२५	१३१	२७०	१००
१९२६	१०८	१८७	११
१९२७	१२६	१३१	२१
१९२८	२३	५७७	५१६
१९२९	१११	५०१	१००
१९३०	११८	१६६	२०
१९३१	१६६	२१०	२१
१९३२	११८	१०८	१६
१९३३	११६	१६५	२२
१९३४	१५६	२२१	८८
१९३५	१८५	११८	१०
१९३६	१५७	१०६	२८
१९३७	२७६	६१८	१०
१९३८			
१९३९			
१९४०	२००	४५३	७२
१९४१			
१९४२	६६५	७७३	५८
१९४३			

वष	हड़तालों की संख्या	मजदूरों की संख्या हजारों में	काम के दिनों की हानि लाखों में
१९४४			
१९४५	८४८	७८२	३६
१९४६	१११५	१५०८	७५
जुलाई तक			

१९४६ के आँकड़ों में जुलाई [१९४६] में महाजुभूति प्रदर्शन के लिये की गई उन १४ बड़ी हड़तालों के आरुढ़े नष्ट दिए गए हैं जिनमें चार लाख से अधिक काय के दिनों की चम्बड़ प्राप्त में, २०,००० दिनों की मन्दास में तथा २० लाख दिनों की बगाल में हानि हुई थी। जुलाई के उपरान्त भी हड़ताला की लहर कम नष्ट हुई। एस आइ आर की हड़ताल जिसमें ४०,००० मजदूरों ने २८ दिनों तक भाग लिया, गिरिडीह के १६,००० मजदूरों ने १६ दिनों तक हड़ताल की। नागपुर की सूती मिलों के २२,००० मजदूरों ने हड़ताल की और कानपुर की सूती मिला में आम हड़ताल रही।

ऊपर के आँकड़ों में उन बड़ी हड़ताला के आँकड़े सम्मिलित नहीं हैं कि जो गैर-सैन्यियों के कर्मचारियों ने की। ८०,००० डाक विभाग के कर्मचारियों ने तीन सप्ताह तक हड़ताल की ३०,००० मिलिटरी अफ़ाउंट ड्रॉनों ने १६ दिनों तक हड़ताल रक्की, इम्पीरियल बैंक के १,००० ड्रॉनों ने ४५ दिन तक हड़ताल रक्की, मयुरत प्रांत नहर विभाग के २००० कर्मचारियों ने ७५ दिन तक हड़ताल रक्की। दूनरा के बाबुघा ने चम्बड़ में हड़ताल की। ग्राम पाठशालाओं तथा पत्रकारियों ने कट्टे प्रान्ता में हड़ताल की। इस प्रकार की हड़ताल भारतभर में पहले कभी भी नहीं सुनी गई थी। यह प्रान्ता अयमर था कि शिक्षित ड्रॉनों तथा अन्य कर्मचारियों ने जिनका फैक्ट्रियों में काट सम्बन्ध नहीं था हड़ताल की।

सब तो यह है कि १९४६ के उपरान्त मजदूरों में गहरा अयताप और

सोम की लहरें उठ खड़ी हुई । किन्तु आश्चर्य यह है कि १९३६ वं उपरांत ६ वर्षों के लम्बे युद्ध काल में भारताय मजदूर अपेक्षाकृत शान्त रहा । निम्न समय कि वस्तुओं का मूल्य ऊँचा चढ़ रहा था, मजदूरों की तरह तरह के कष्टों का सामना करना पड़ रहा था, उस समय मजदूरों की अधिक हड़तालें नही हुईं और १९४२ की अगस्त प्रान्ति वं समय भी ज़र सारा नेश विन्शि साम्राज्यवाद को भारत से उखाड़ फेंकने के लिए उठ खड़ा हुआ था, अहमदाबाद तथा जमशेदपुर के मजदूरों के अतिरिक्त उस जन प्रान्ति में भी मजदूरों का कोड़ गौरवपूर्ण भाग नही रहा । मजदूरों की उस निश्चेष्टता का कारण भारत की तरकालीन राजनीति में क्षिपा है । १९३६ के युद्ध छिड़ते ही कांग्रेस ने पदत्याग लिया और आगे चल कर कांग्रेस के सभी कार्यकर्ता जेलों में ठूँस दिये गए । देश में कांग्रेस समाजवादी तल ही एक प्रान्तिकारी तल था जो कि मजदूरों को राष्ट्रीय मोर्चों पर लाकर खड़ा कर सकता था । उनका ही मजदूरों पर विशेष प्रभाव था । किन्तु सरकार ने समाजवादी तल के कार्यकर्ताओं को घीन घीन कर पकड़ लिया था । उधर मजदूरों में कार्य करने वाले अन्य मजदूर नेताओं ने विन्शि साम्राज्यवाद से घृणित समझौता कर लिया था । कम्युनिस्टों ने जमनी द्वारा रुम पर आक्रमण होने ही साम्राज्यवादी युद्ध को जन युद्ध बनाना आरम्भ कर दिया और सब प्रकार से युद्ध प्रयत्ना में सहायता पहुंचाना उपाय कर्तव्य हो गया । श्री एम एन राय के अनुयायियों ने कांग्रेस को क्षेत्र में हटा देकर अपने तल (रिटि कल डेमाक्रैटिक पार्टी) को देश में बलवान करने के उद्देश्य से भारत सरकार तथा प्रान्तीय सरकारों से भोगे मोटी रकम लेकर युद्ध को जनता का युद्ध बहना और मजदूरों को युद्ध कार्य में सहायता पहुंचाने के लिए प्रोत्साहित करना आरम्भ कर दिया । मजदूरों के अच्छे नेता तल म थे । कम्युनिस्ट और रायिस्ट उद्ध युद्ध काल में शान्त रहने और हड़तालें करके युद्ध प्रयत्न में बाधा न पहुंचाने का उपदेश देने थे । एम कारण युद्ध काल में मजदूर घरा अपेक्षाकृत शान्त रहा । परन्तु युद्ध समाप्त हो जाने के

उपरांत जब नये चुनावों के अनुसार अधिकांश प्रान्तों में कांग्रेसी सरकारें स्थापित हो गईं, तो बहुत अधिक हड़तालें हुईं। उसका मुख्य कारण यह था कि मजदूरों से कम्युनिस्ट कार्यकर्ता युद्ध के समय कहते आये थे कि युद्ध के समाप्त होने पर उनकी सारी कठिनाइयां दूर हो जावेंगी। यही नहीं १९४८ में महंगाई हड़दों को पहुँच चुकी थी और मजदूरों की आर्थिक दशा अत्यन्त दयनाय थी। वे और अधिक धैर्य नहीं रख सकते थे। उधर राजनैतिक दलाने चुनाव घोषणाओं में मजदूरों की दशा को सुधारने का जो बार बार घोषणा की थी उससे मजदूरों में अत्यधिक आशाएँ बढ़ चुकी थी। किन्तु आर्थिक राजनैतिक कठिनाइयों के कारण प्रांतीय सरकारें मजदूरों को उन आशाओं का पूरा नशा कर मकी। उधर कम्युनिस्ट अपना प्रभाव मजदूरों पर फिर से जमान के उद्देश्य से मजदूरों को भड़काने में लगे हुए थे। यही सब कारण थे जिनसे १९४९ में समस्त देश में हड़तालों का ताता लग गया। १९४९ के आरम्भ में भी हड़तालों में कोई कमी नहीं दायना। जनवरी १९४७ में शहर के कारखानों में हड़तालें हुईं। दिल्ली के २००० हाई स्कूलों के अध्यापकों ने हड़तालें कीं और फानपुर में लम्बे समय तक ग्राम हड़ताल रही जिसमें एक लाख से अधिक मजदूरों ने भाग लिया।

भारतव्य में १९२१ से १९४१ तक कुल ४८६४ हड़तालें हुईं जिनमें ६,८०४,१२८ मजदूरों ने भाग लिया और १३२,२००,३२१ दिनों की हानि हुई। इनमें २६६४ हड़तालें मजदूरों द्वारा ही जिनके कारण हुईं, ६४१ मजदूरों का रखने और निहालने का नाति से सम्बन्ध रखती थीं, १९८ युद्ध और काम के घटा का खेतर हुईं और ८६१ कुम्हार कारखानों से हुईं। इन हड़तालों में से ७६० पूर्णतः सफल हुईं, १०८८ में आंशिक सफलता मिली और २६८० असफल रही।

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि प्रथम पारापीय युद्ध के पूरे भारत में मजदूर संगठित नहीं थे। इस कारण संगठित रूप से १९१६ के पूर्व यहाँ हड़तालें नहीं होती थीं। १९२० के उपरांत में हड़तालों की बाढ़-

मी आ गइ और देश का ध्यान हम नवीन समस्या की ओर गया। योरोपीय महायुद्ध में मिल मालिकों तथा ध्वस्तकारियों को कल्पनातीत लाभ हुआ था। यद्यपि मजदूरी में कुछ वृद्धि अवश्य हुई थी किन्तु वस्तुओं का मूल्य बहुत बढ़ गया था। इस कारण उनकी वास्तविक मजदूरी कम हो गई थी। मजदूर की आर्थिक दशा न्यनीय हो गई थी और वे अधिक महन नहीं कर सकते थे। इस कारण १९१८ और १९१९ में बहुत सी हड़तालें हुईं जिनके फलस्वरूप मजदूरों की मजदूरी बढ़ी और उनकी सुख सुविधा में भी वृद्धि हुई। यद्यपि उद्योग घटने का तथा इतना अच्छा भी कि यदि पूजीपति चाहते तो बहुत पैसे ही मजदूरी को बढ़ा सकते थे किन्तु जब तब मजदूरों ने हड़ताल नहीं की तब तक मिल मालिकों ने ध्यान ही नहीं दिया।

उस समय उद्योग धर्मों की दशा बहुत अच्छी थी, मिलों में अति काफिक मजदूरों की माग थी। किन्तु इन्फ्लून्सा की महामारी के कारण पणम ज्वाला में एक करोड़ तक मनुष्यों की मृत्यु हो जाने से औद्योगिक क्षेत्रों में मजदूरों की कमा हो गई। इन्हीं क्षेत्रों में सर्व प्रथम मजदूर संगठित हो गये थे और प्रारम्भिक हड़तालों में सफलता मिल जाने के कारण उनकी संगठन का महत्व मान्य हो गया था। वे समझने लग गये कि अपनी दशा में सुधार करने के लिए हड़ताल एक अमोघ अस्त्र है। यहाँ नहीं वे श्रम मजदूरों के उन शिष्टित चिन्तकों के नेतृत्व में अपने को संगठित करने के लिए प्रयत्नशाल हो गये जोकि मजदूरों का शक्ति को पहिचान कर उनकी ओर आकर्षित हुए थे। योरोपीय महायुद्ध के उपरान्त जो शिष्टित धर्म के कार्यकर्ताओं का मजदूरों को नेतृत्व प्राप्त हुआ उन्हीं उनकी सबसे बड़ी शक्ति थी। युद्ध के फलस्वरूप और विगोचकर रूसी क्रान्ति ने समार भर के मजदूरों को नवीन आशा और आशा का सहर उत्पन्न कर दी थी। भारतीय मजदूरों में इस समय एक नवीन जीवन हिलोरेँ ले रहा था। उन्हें पहली बार यह गुने को मिला था कि जो विमान और मजदूर पूजीपतियों तथा धनी लोगों की लकड़ी

चीन्ने आर पानी भरने के लिए ही उत्पन्न हुए थे वे भी समाज में स्वाभिमान और प्रतिष्ठापूर्वक रह सकते हैं और यदि वे पूर्ण रूप से संगठित हो जाय तो वे दश के शासन का चागोर अपने हाथों में ले सकते हैं। उबर महा मा राधा के नेतृत्व में १९२१ में पहली बार सयाप्रह आंदोलन ने देश की जनता में अपूर्व जागृति उत्पन्न कर दी थी। सारा देश खुश हो उठा था। दश में पहला बार ऊँचे और नीचे वर्गों का भेद मिट कर सभी लोग राजनैतिक आंदोलन में भाग लेने के लिए आगे आये। राजनैतिक और आर्थिक आधार पर किये गये आंदोलन एक दूसरे से मिल गये। इसका फल यह हुआ कि सचद्वारा वग तथा शिक्षित वर्ग में जो पाठ्यक्रम की शीघ्रता थी वह टूट गई। यह ध्यान में रखने का बात है कि १९२१ में जो फैक्टरी कानून संशोधित हुआ वह इन हड़तालों का परिणाम था। बहुत से स्थानों पर मजदूरों ने ६० घंटे के सप्ताह का माग की थी, अगस्त १९२१ के फैक्टरी कानून में ६० घंटे का सप्ताह कर दिया गया।

उस समय की मुख्य हड़तालों में आसाम के चाय के बागों की हड़ताल सबसे अधिक महत्वपूर्ण है। १९२१ में आसाम के चाय के बागों में ऐसा तीव्र चोभ उत्पन्न हुआ कि सारे मजदूर बागों को छोड़ कर भाग निकले। बाग के मालिकों की सहायता के लिए सरकार ने चर्चापुर रेलवे स्टेशन पर गुरग्रा फौज भेज दी। मजदूरों पर गोली चलाई गई और बहुत से मजदूर मारे गये। इस काट से अगले मजदूरों में भी तबल चोभ उत्पन्न हुआ और आसाम बगान रलय तथा गामों पर काम करने वाले मजदूरों में सहानुभूति में हड़ताल कर दी। तबल मईने तक रेल ग्य रहा। किन्तु तबल तक चाय के बागों के मजदूरों का हड़ताल का प्रश्न था वह बिलकुल अमफल रही। बेचार निर्धन निम्नहाय मजदूरों का विरोध होकर फिर चाय के बागों में काम करने के लिए जाता पड़ा। उनकी कोट माग पूरा नहीं हुई और उनकी दशा पहले से भी बुरा हो गई। इसका मुख्य कारण यह था कि मजदूरों में कोट मागन नहीं

था ववल उनमें कागकत्ताओं ने प्रचार करके जोश उत्पन्न कर दिया था। जिना सुदृढ़ संगठन किये हड़ताल करने का जो परिणाम होता है वही हुआ और हड़ताल समाप्त हो गई।

१९०४ में बम्बई में एक आम हड़ताल हुई जा कि भारतवर्ष में हुई सब हड़तालों से बड़ी थी। उसमें १६०,००० मजदूरों ने भाग लिया था। उसका मुख्य कारण यह था कि सूती कपड़े का मिलों में पिड़ले पाच वर्षों से जो नानम लिया जाता था वह उद कर लिया गया। दूसरे वर्ष (१९०५) में बम्बई में फिर आम हड़ताल हुई जो कि पहली हड़ताल से भी बड़ी थी और निम्न १ करोड़ रुपय लाब काय के जिनों की हानि हुई। यह हड़ताल पूर्ण रूप से सफल हुई और मजदूरों को मजदूरी की वृद्धि पूरी कर दी गई। १९२८ और १९२९ में बम्बई में फिर आम हड़तालें हुईं जिनमें प्रत्येक बार एक लाख से अधिक मजदूर सम्मिलित हुए। पहली हड़ताल कारगाना में तेजी से काम कराने के सम्बन्ध में हुई और दूसरी हड़ताल कुछ मजदूर कायकत्ताओं का जिज्ञासून पिड़ली हड़तालों में कार्य किया था निवाल देने के सम्बन्ध में हुई थी। दूसरी हड़ताल दो दृष्टियों से महत्वपूर्ण है। इस हड़ताल में पहली बार कम्युनिस्टों का प्रभाव मजदूरों पर प्रगल्भ हुआ और आगे से व कम्युनिस्टों के प्रभाव में आ गए। दूसरी उल्लेखनीय बात इस हड़ताल के सम्बन्ध में यह है कि इसके फलस्वरूप ही १९०६ का ट्रेड न्स्ट्रियूम् ऐक्ट पास हुआ और उसके द्वारा स्थापित पंचायत ने इस हड़ताल का समर्थन करवाया। यह हड़ताल सात महीने तक चली और सूती कपड़े की मिलों के सभी मजदूरों ने इसमें भाग लिया। इसी प्रकार की एक आम हड़ताल जू मिना के मजदूरों की १९२६ में हुई और उसमें २७०,००० मजदूरों ने भाग लिया। यह हड़ताल ग्यारह सप्ताह तक चलती रही। इस हड़ताल का मुख्य कारण यह था कि मिल मालिकों ने काम के घंटे ५५ से बढ़ा कर ६० कर दिये थे। ग्यारह सप्ताह बाद मिल मालिकों ने मजदूरों से समझौता कर लिया और

उनकी अधिकांश भागों को स्वीकार कर लिया। १९३८ में बंगाल की जूट मिला में फिर एक बड़ा आम हड़ताल हुई जिसमें २६१,८०० मजदूरों ने भाग लिया था और मजदूरों की ३५३ लाख रुपये की हानि हुई थी। मजदूरों की मांग यह थी कि १९३२ में मजदूरों में जो कटौती कर दी गई थी वह पुनः वापस दी जाय। इसी वर्ष (१९३८) में कानपुर के मजदूरों ने आम हड़ताल कर दी जिसमें २०,००० मजदूरों ने भाग लिया था। यान यह थी कि संयुक्त प्रांतीय सरकार ने जो लेबर इन क्वॉरी कमीटी बिठाई था उसकी सिफारिशों को मिल मालिकों ने मानने से इनकार कर दिया था। मिल मालिकों का रख इस समय बहुत ही निरन्तर था। प्रांतीय सरकार ने मिल मालिकों तथा मजदूरों के बीच समझौता कराना चाहा किन्तु मिल मालिकों ने उस प्रस्ताव को अस्वीकार कर लिया। यही नहीं मिल मालिकों ने तो यहां तक घोषणा कर दी कि वे समझौते की बातचीत में तभी सम्मिलित हो सकते हैं जबकि मजदूर अपना गिरावट को व्यक्तिगत रूप से उनके सामने रखें न कि लेबर यूनियनों द्वारा। इन आम हड़तालों में लाभ, मजदूरों और काय के दिनों की अपार क्षति का हुआ ही किन्तु कुछ कारखानों और खानों में तो बहुमूल्य मशान और प्लांट का भी भारी क्षति पहुँचाई गई। उदाहरण के लिए जमशेदपुर के ताला घायन चक्रम में बड़ी भारी हड़ताल हुई जो १०५ दिन तक चलती रहा। इस हड़ताल में २६,००० मजदूरों को २५ लाख रुपये का हानि हुई। मालिकों को भी २२ लाख की हानि हुई और २५ लाख काय के दिनों का नुति हुई। जो समझौता हुआ उसमें मजदूरों का बहुत सा मांग स्वीकार कर ला गई और मालिकों को मजदूरों को कम करने की नीति बदलना पड़ा।

१९३६ में जब आठ प्रांतों में कांग्रेस मन्त्रिमन्त्र स्थापित हो गए तो मजदूरों में नवीन आशा और उम्माद की लहर फैल गई क्योंकि कांग्रेस मन्त्रिमन्त्र मजदूरों से सहानुभूति रखने पर और कांग्रेस के मौखिक अधिकारों सम्बन्धी प्रस्ताव तथा चुनाव घोषणा में मजदूरों के

हितों की रक्षा करने की बात कही गइ थी। मजदूर जानते थे कि कांग्रेस मन्त्रिमंडलों के शासनारूढ़ होते ही उन पर पूजीपतियों के संकेत पर अत्यायपूर्ण दमन नहीं हो सकता। अस्तु, १९३७ और ३८ में बहुत अधिक हड़तालें हुईं। प्रांतिय सरकार ने जाच कमेटियां प्रिठाई, लेबर आफिसर नियुक्त किये और मजदूरों की स्थिति में सुधार हो इसका योजनार्थ बनाइ जाने लगीं। संयुक्तप्रान्त, बम्बई, बिहार में डम्प और विशेष रूप से काय हुआ किन्तु रुढ़ हो सक, उमसे पूर्व ही कांग्रेस मन्त्रिमंडल हट गण। प्रमथ कांग्रेस और सरकार का संघर्ष उग्र रूप धारण करता गया। १९४२ की जन-क्रान्ति के फलस्वरूप जमशेदपुर, अहमदाबाद तथा मद्रास प्रान्त में अवरथ हा मजदूरों ने अगस्त क्रान्ति के साथ हड़तालें करके ब्रिटिश साम्राज्यवाद का चुर्नातो दो किन्तु अत्रिकाश स्थानों पर कम्युनिस्टों और रायबानिया व नेतृत्व में मजदूरों ने ब्रिटिश साम्राज्यवाद को चुर्नातो देने के उपाय उस साम्राज्यवादी युद्ध में परोक्षरूप से महायत्ना पहुँचाइ। युद्ध काल में काम के घटे बढ़ा दिये गण, मजदूरों के बहुत से अधिकार छीने गण, रानों में मजदूर स्त्रिया को काम करने का आशा दी गइ। जावन की आवश्यक वस्तुओं का मूल्य आकाश छूने लगा और मजदूरों को महागाइ भत्ता अपेनाहन बहुत कम लिया गया परन्तु फिर भी कम्युनिस्ट और रायबानिया ने मजदूरों को हड़तालें करने में रोका क्योंकि ये ब्रिटिश साम्राज्यवाद से गन्वधन कर चुके थे।

१९४६ में नव उत्तरदायी सरकारें प्रांतों में फिर स्थापित हो हो गईं और गवर्नरों के महाइकारों के शासन का अन्त हो गया तो फिर मजदूरों ने हड़तालें करना आरम्भ कर दीं जिसका उल्लेख हम ऊपर कर चुके हैं।

हड़तालों के कारण

यों तो उद्योग धर्मों के पूजीवादी संगठन में मजदूरों और मिल मालिकों में संघर्ष उपस्थित होना अनिवार्य है क्योंकि दोनों के स्वार्थ

परस्पर विरोधी है। परन्तु अधिकतर हड़तालें भीचे लिये कारणों से होता है। नव मालिक किसान उन्माही ट्रेड यूनियन कार्यकर्ता को किमी बाने से निजाल दते हैं, अथवा मजदूरों की कमी करते ह अथवा काम क घगे, मजदूरी बोनस, छुट्टियों तथा नौकरी की अन्य शर्तों को लेकर मजदूरों और पू जीपतियों म सघप हो जाता है। जब कोई आर्थिक परिवर्तन होता है, जैसे आर्थिक मंदी, बेकारी तथा घघों का रेगनैलाइजेशन अथवा जीवन के लिए आवश्यक वस्तुओं का अत्यन्त महगी हो जाना, तब मजदूर तथा पू जीपतियों का सघप तीव्र हो जाता है।

भारतवर्ष में इन सब कारणों से हड़तालें होती हैं। मजदूरी का कम होना, मजदूरी म कमीती होना, मालिकों का कठोर व्यवहार, मजदूरों को अनुचित दंड देना, तथा अधिक सख्या में मजदूरों को नौकरी से हटा देने पर हड़तालें होती ह। कभी कभी मैनर अथवा किसी ऊच अफसर के दुर्व्यवहार, मारपाट, गाला मे भी हड़तालें हो जाती हैं। परन्तु ऐसा दशा में कारखाने की ओ अथ वुराईया ह वे हा मुख्यत हड़ताल का कारण होता ह। हा, दुर्व्यवहार उसका यहाना अवश्य बन जाता है। भारत म मजदूर संगठन अभी उतना मशक्त नहीं है और न अधिक पुराना ही है। बहुत से स्थानों पर तो मजदूर यूनियन होता हा नहीं और फिर भी मजदूर हड़ताल कर दत हैं। उम दशा म उह ट्रेड यूनियन का नतृप और सलाह प्राप्त नहीं होती। कभी-कभी ट्रेड यूनियन के यनन पर अधिकारों उन मजदूरों को निजाल दते हैं जिहोंने उस में सक्रिय भाग लिया है। उमी पर मजदूर और मालिकों म सघप द्विज जाग है। मजदूर अपना संगठन करना चाहत है किन्तु उनका अपन शुभचिंतका, बाहरा नताओं को सलाह देने क लिए यूनियन म रक्षना पड़ता है। मिन मानिक यह कह कर कि हम बाहरा आदमिया स यान नहीं करना चाहत मजदूरों के प्रतिनिधियों तथा मजदूर कार्यकर्ताओं म न ता बान करना चाहत ह और न उनक पत्रा का ही नशाब त्त है। बहुत बार तो कवल उमा प्रभ को लेकर मजदूरों के सघप करना पड़ता है। भारतवर्ष में

बहुत सी हड़ताल केवल इस लिए होती हैं कि मिल मालिक टूट यूनियनों का स्वाकार ही नहीं करते और उनके मंत्री तथा चुने हुए प्रतिनिधियों का यह अधिकार ही नहीं मानते कि वे मजदूरों को और से बात बात करें। यही नहीं जब एक बार कोइ यूनियन हड़ताल करके मिल मालिकों को उसे स्वीकार करने पर विवश कर डता है तो भी मालिक उसके कमनोर होते ही उसे फिर व्यवहार में अस्थीकार कर देने हैं। जिया पढ़ी में यूनियन को स्वाकार कर लेने पर भी मालिक उसे व्यवहार में स्वीकार नहीं करते और जब उनक प्रतिनिधि उनक सामने मजदूरों की शिकायतें रखते हैं तो उसकी निन्तात अवहताना करते हैं। बहुधा मालिक यह भी कहते हैं कि जब वे यूनियन को मजबूत दखने हैं तो उस स्वत ही स्वीकार कर लेते हैं और जब उसक सदस्य कम हो जाते हैं तो उसको अस्थीकार कर देते हैं। साथ ही वे इस बात का भी प्रयत्न करते हैं कि मजदूरों में आपस में घूट पड जावे और मजदूर सभा निर्बल हो जाव। १९३७ में कानपुर के मजदूरों ने जो आम हड़ताल का वह कबज इस लिए कि मिल मालिक कानपुर की मजदूर सभा को स्वीकार नहीं करते थे।

इन कारणों के अनिश्चित कभी-कभी राजनतिक कारणों से भी हड़तालें होती हैं। जब राष्ट्रीय नेता गिरफ्तार हात हैं अथवा सरकार जनता का दमन करती है उस समय हड़तालें हो जाती हैं। किन्तु इन हड़तालों का कोइ मुग्य कारण नहीं है। यह बात अग्रग्य है कि जिन राजनीतिक द्वा का मजदूर यूनियनों पर प्रभाव है वह अपना नीति क अनुसार मजदूरों से हड़तालें करवात है अथवा उन्हें हड़तालें करने से राकने हैं। उस सीमा तक द्वा का राजनीति का मजदूरों की हड़तालों पर अवश्य प्रभाव पडता है।

कुछ लोगों को यह बात अग्रग्य म डाल देनी है कि भारतीय मजदूर असंगठित हैं। जो भी मजदूर सभायें द्वा में हैं, ये अधिक शक्ति शाली नहीं हैं और न उनके पास इतना धन ही है कि वे हड़तालें कर

समय मजदूरों को आर्थिक सहायता दे सकें। पर तु फिर भी भारतीय मजदूरों में हड़तालें करने की आशचर्यजनक क्षमता दृष्टि गोचर होती है। इसका क्या कारण है? वे लोग यह भूल जाते हैं कि भारतीय मजदूर अधिकतर गावों से आता है और उसने अपने गाव से अना जाता नहीं तोड़ा है। प्रति वष और यदि सुखिया नहीं होता तो दूसरे तीसरे वष वह एक दो महीने के लिए अवश्य ही गावों में जाता है और अपने कुटुम्बियों में रहता है। अस्तु, भारतीय मजदूर इतना निराश्रय नहीं है जितना कि अथ औद्योगिक दशा का मजदूर निराश्रय होता है। अस्तु, जब बम्बई इत्यादि में लम्बी हड़तालें होती हैं, तो मजदूर अपने गावों की आर धन प्राप्त है। वे समझते हैं कि चलो कुछ दिना अपने पैतृक गाव में अपने लोगों के साथ रह लें। जब हड़ताल समाप्त हो जावगी, कारखाने खुलने लगेंगे, तब हम फिर गाव से लाए आवेंगे। मजदूर नता भी जब दखने है कि हड़ताल लम्बी चलने वाला है तो मजदूरों को गाव धन जाने की सलाह दे दते हैं।

यहाँ आर्थिक कारणों से बहुधा हड़ताल होता है, यहाँ कभी कभी मजदूर नता तथा किसी राजनैतिक दल विशेष के लोग, जिनका मजदूरों पर प्रभाव है अपने प्रभाव को बढ़ाने के लिये अपना अपने प्रतिद्वन्दी राजनैतिक दल के लिए कठिनाइयाँ उपस्थित करने के लिए हड़तालें करा देते हैं और मजदूरों का भारी नति पहुँचता है। कभी कभी ऐसा भी होता है कि यदि एक मिन में हड़ताल होता है तो दूसरे मिन के मालिक उस मिन मजदूर यूनियन के नेताओं को आर्थिक सहायता देकर वहाँ का हड़ताल को और लम्बा चलाने के लिए प्रोत्साहन देते हैं। कुछ वर गया हुआ कि जब बम्बई के मूना बन्ध की मिन में लम्बा हड़ताल चली तो अहमदाबाद के मिन मालिकों ने हड़तालियों का आर्थिक सहायता भेजी कि जिससे ये अधिक समय तक हड़ताल चलाने रहें और अहमदाबाद की मिनो का कपड़ा बाजार में अच्छे मूल्य पर विक्रम हो ।

मजदूर और मालिकों के संघर्ष का कम करने का उपाय

खेद है कि भारतवर्ष में अभी तक हड़तालों को रोकने अथवा संघर्ष दृढ़ करने पर उसे गांधी हा निष्ठा देने का और विशेष ध्यान नहीं दिया गया। अन्य देशों में इस और विशेष प्रयत्न किया गया है। इसका कारण यह है कि हड़तालों से सभी का हानि होती है। मजदूरों की मजदूरी जाती है मालिकों का लाभ नष्ट होता है, उत्पादन कम होता है और बाजार में उस वस्तु का योग्यता है। भारतवर्ष में पिछले दिनों मिल मालिकों तथा मजदूरों के सम्बन्ध इतने खराब हो गए हैं कि इस और तुरन्त ध्यान देने की आवश्यकता है।

कमसेकमी

इस सम्बन्ध में हम यह न भूलना चाहिए कि हड़तालों का रोकने के लिए कर्मियों तथा की बहुत आवश्यकता है, जो कि कारखाने के अन्दर ही काम करे। अभी तक भारतवर्ष में इस और कर्मियों का ध्यान नहीं दिया गया है। पश्चिमीय देशों में इन वस्तु कमियों के द्वारा कारखाने के अन्दर मालिक और मजदूरों में अत्यन्त सम्बन्ध स्थापित करने में विशेष सफलता मिली है। वस्तु कमियों में मजदूरों और मिल मालिकों के प्रतिनिधि बराबर मिलते रहते हैं। मजदूरों का जो शिकायत और कष्ट होने हैं, उनका सम्बन्ध में ध्यान चीन होता है और उनको दूर करने का प्रयत्न किया जाता है। इसी प्रकार मिल मालिकों की जो शिकायतें होती हैं वे मजदूर प्रतिनिधियों के सामने रखते हैं। बहुत सा छोटी-मोटी शिकायतें जो आगे चलकर उग्र रूप धारण कर लेती हैं, इन कमियों में मरझना से निवृत्त होती हैं।

होना यह चाहिए कि मालिक मजदूर सभा (ट्रेड यूनियन) में इस आशय की प्रार्थना करे कि वह कारखाने में एक वस्तु कमियाँ स्थापित करने में सहायता दे। ट्रेड-यूनियन अपने प्रतिनिधियों का ध्यान और मैनेजर, सुपरिटेन्डेंट अथवा फोरमैन उस कमियों में मालिकों के

क धाँधे जैसे रेल, डाक, बिजली, जल इत्यादि के कारखानों में दो सप्ताह का नोटिस दिया जाय। जैसे ही मजदूर मभा हड़ताल की सूचना दे, लेबर आफिसर को एक समझौता बोर्ड, जिसमें एक मजदूरों का प्रतिनिधि और एक मिल-मालिक का प्रतिनिधि हो और लेबर आफिसर उसका अध्यक्ष हो, गिठा देना चाहिए। नोटिस की अवधि के अन्दर मजदूर न तो हड़ताल करें और न मालिक द्वारा रोध कर। एक सप्ताह के अन्दर ही समझौता बाँड अपना निणय दे दे। यद्यपि समझौता बाँड का निणय किसी भी पक्ष को मानना अनिवार्य नहीं होगा, परन्तु समझौता बोर्ड के निणय के विरुद्ध जो भी पक्ष जावगा, उसको सत्र साधारण तथा सरकार का समर्थन प्राप्त नहीं होगा। अन्तु, उभय पक्षों से बाँड भी गिना सोचे विचारे निर्णय नहीं करेगा। यहाँ यह बड़ दना आवश्यक है कि मजदूरों के हड़ताल करने के अधिकार पर उससे अधिक प्रतिबन्ध लगाना किसी प्रकार भी सहन नहीं किया जा सकता जैसा कि बम्बई के टू डे डिमण्ड्स एक्ट तथा भारत सरकार के प्रस्तावित कानून में किया गया है। हमें यह न भूल जाना चाहिए कि मजदूरों के लिए हड़ताल करना एक विवशता की वस्तु है, मनोरंजन की वस्तु नहीं है। फिर हड़ताल का सफल बनाने में एक मनोवैज्ञानिक गुण की आवश्यकता है। यदि कानून द्वारा चार-पाँच महाने तक मजदूरों का हड़ताल करने से रोक दिया जाय तो एक प्रकार से उनको हड़ताल के अधिकार से हा वंचित कर देना होगा। अन्तु, हड़ताल के नागमि का अर्थ में अधिक मजदूरों को हड़ताल करने से रोकना सर्वथा अन्याय है।

हड़तालों के सम्बन्ध में कुछ आवश्यक बातें

यहाँ हम सम्भव में विचार कर लेना आवश्यक है कि जब हड़ताल हो तो उस समय मित्त माजिक, मजदूरों और सरकार का उमक प्रति क्या रज होना चाहिए। अतः तो स्थिति यह है कि जैसे ही मजदूर

हड़ताल करते हैं, मिला-मालिक उनको प्रत्येक सम्भव उपाय में कष्ट देने पर तैयार हो जाते हैं। उदाहरण के लिए यदि मजदूर मालिकों के लिये हुए क्वार्टरों में रहते हैं तो उन्हें तुरन्त वहाँ से निकाल दिया जाता है। उनके मकानों में बिजला और पाना बंद कर दिया जाता है। महतर उनकी गृहियों और नालिया को साफ करना बन्द कर देते हैं। इस प्रकार उन्हें हड़ताल समाप्त करने पर विवश कर दिया जाता है। यदि मजदूर पैक्टरा के क्षेत्र में शयवा अपने क्वार्टरों के पास कोइ समा करते हैं तो उनकी मालिक भग करवा देते हैं शयवा मांगि का मनाही कर देते हैं। मजदूर कार्यकत्तार्थों की यह बहुत बड़ा निष्कायन है कि मालिकों के सामूम यनियनों के कार्यकत्तार्थों का पादा करत हैं और मजदूरों को गैर कानूनी काम करने पर ठकमाते हैं। मालिक गुण्डों को नौकर रखकर मजदूर कार्यकत्तार्थों को पिटवाना, उनकी समाथों को भग करवाना आरम्भ कर देते हैं।

इसके विपरीत मजदूर हड़ताली उन मजदूरों को जो कि हड़तालियों का साथ न देकर काम पर जाते हैं अपमानित करते और कभी-कभी पीट भी देते हैं। यही नहीं, जब मजदूरों में मालिकों के दुर्व्यवहार से अत्यन्त कटुता उत्पन्न हो जाता है तो ये पैक्टरा की सम्पत्ति को भी हानि पहुचाने का प्रयत्न करते हैं।

किन्तु यह मजदूर तभी करते हैं, जब कि मालिकों के अज्ञान उन्हें भड़का देते हैं और उनका तथा पुत्रिम का व्यवहार बहुत निन्दनाय होता है, नहीं तो अधिकतर मजदूर शान्तिप्रिय हड़ताल करके अपने अधिकारों को सुरक्षित करने का प्रयत्न करते हैं। जब तक मालिक इन निन्दनीय गैर कानूनी कार्यों को छोड़ नहीं देते तब तक यह आशा करना व्यर्थ होगा कि मजदूरों में उनकी प्रतिक्रिया न हो।

इस बात का अत्यन्त आवश्यकता है कि शान्तिमय हड़ताल की एक कानूनी परिभाषा स्थापित कर ला जाये और हड़ताल के समय मिला मालिकों और मजदूरों का व्यवहार कैसा होना चाहिए यह निश्चित

कर दिया जावे। मालिकों द्वारा ट्रेड यूनियन काय कत्ताआ की गति विधि पर दृष्टि रखने के लिए जासूस रखना। अथवा हड़ताल को तादने के प्रयत्न करना कानूनन शुभ बना दिया जाना चादिण। मजदूर काय कत्ताआ को यह शिकायत दे और इसमें बहुत कुछ सत्य है कि इस दश म बड़े बड़े व्यवसायी मजदूर जासूस भौकर रखन है और पशेव हड़ताल तादने वाले नाकर रखे जाते हं। इस प्रकार व्यवसाय ट्रेड यूनियन संगठन को नष्ट करन का पृणित कार्य करते है। यह नहीं, बड बडे लोहे तथा अ य कारखाना म एक काली सूचा रखव जाता है और उन मजदूरों का चिनका नाम काला सूचा म आजात है, क्रमश निफल दिया जाता है। कहा जाता है कि लोहे और स्टाज के कारखानों म एस बहुत स सुपरिन्टेंडेंट ह चिन्हाने सयुक्तराज्य अमरिका म हड़ताला को तादने और ट्रेड यूनियन संगठन का नष्ट कर देने का वैज्ञानिक ढग स शिक्षा पाइ है और उम अमेरिकन पद्धति का भारत म काम म ला रह हं। आवश्यकता इस बात की है कि एक कानून बना कर कारखाना क यादर मजदूरों का गति विधि पर ध्यान रखन के लिए चौकादार रखना और हड़ताल को तादने वाल मजदूरों को प्रचलित मजदूरों स अधिक मजदूरों दकर भना करना शुभ बना दिया जाव।

सयुक्तराज्य अमरिका म गतिमय हड़ताल का राकन तथा उमम हस्तक्षेप करन के लिए व्यक्तिगत का रातराय रला का उपयोग नश करन दिया जाता। इसी प्रकार भारतमें म एक कानून बनाकर हड़ताल तादने वाला का हड़ताली मजदूरों म अधिक मजदूरों दकर भना करना शुभ बना लिया जाना चादिण।

बिहार का कायन का स्थाना और चमगापुर म मालिकों न मजदूरों का हड़ताल के समय कारखाने द्वारा दिये गये मझाना स निफल दिया और रिजली और पाना बंद कर लिया। इसा प्रकार यगाज का गुट मिलों न बार बार हड़ताल हान पर मजदूरों का तुला लाइनो से बचपूर्वक

निकाल बाहर किया। यहाँ तक कि रेलवे लाइनें भी इसी अस्त्र का उपयोग करती हैं। बम्बई, कानपुर, देहरी-मोन क कारखानों ने भी हड़ताल के समय मजदूरों को काम पर वापस आने अथवा कारखानों के क्वार्टर छोड़ देने की धमकी दी। बम्बई में चालों के कम्पाउंड में मजदूरों को सभा करने की आज्ञा नहीं दी जाती और कारखानों द्वारा बनाई गई चालों में मजदूर कार्यकर्ताओं को आने से रोका जाता है। जहाँ जहाँ मिल मालिकों ने मजदूरों का मकान दिये हैं, व अथवा जन्म मित्र अधिकतर मानते हैं कि वे जिसे चाहें वहाँ न आने में और मजदूरों को अपनी सभा न करने दें। चाय के बागों और कोयले का खानों का तो सारा क्षेत्र ही मालिकों की सम्पत्ति होती है। वे ट्रेड यूनियनों के कार्यकर्ताओं को वहाँ आने से रोकते हैं। कभी-कभी तो शर्त कर्ताओं पर उनके बड़ा आने पर मुकदमा तक दापर कर लिया। युद्ध काल में कहीं-कहीं मालिकों ने मजदूरों के हड़ताल करने पर उनकी राशन तक रोक दी। जहाँ राशन की और दूकानें नहीं हैं, तिनसे मजदूर अपने जीवन निवास की आवश्यक वस्तुएँ ले लें वहाँ मालिकों का यदि यह अस्त्र मान लिया जावे, तब तो मजदूर कभी हड़ताल कर ही नहीं सकते। अतएव कानून बना कर सरकार को यह सब रीर कानूनी बना लेना चाहिए।

यह हम पहले ही कइ चुके हैं कि मजदूरों को मालिकों को हड़ताल करने और द्वारापरोव करने के लिये नोर्गिस देना चाहिये। यदि उस बीच में कोई समझौता हो मके तब ता अर्द्धा है किन्तु अनिवाय पचायत अथवा अनिवार्य रूप से मामले का औद्योगिक अदालत के सामने ले जाने की शत मजदूरों के हड़ताल के अधिकार को एक प्रकार से नष्ट कर देना है। यह कभी नहीं होना चाहिए।

एक बात और भी ध्यान देने की है, बहुधा ऐसा होता है कि हड़ताल करने के उपरान्त मालिक यह घोषित कर देते हैं कि हड़ताल करने वाले मजदूर मीठरी से हटा दिये जावेंगे और जब समझौता हो

जाता है तो वे मजदूरों की नये सिरों से भर्ती करते हैं। इसका फल बा होता है कि उनके अधिकार और सुविधायें, जो कि उनको पुराने होने के कारण मिले थे, छिन जाते हैं। उनकी आर्थिक हानि होती है और उन मजदूरों को निह मालिक स्वतन्त्रताक समझते हैं, लेते ही नहीं। एक कानून बना कर मजदूरों के इस अधिकार को सुरक्षित कर देना चाहिए। इसका अर्थ यह है कि हड़ताल करने पर भी मजदूर का अपनी नौकरी पर से अधिकार नहीं जावेगा और समझौता होन पर वह अपनी नौकरी पर बिना किसी कम्पिनाइ के वापस लौट सकेगा।

यात यह है कि मजदूर आर्थिक दृष्टि से बहुत निबल होता है। यदि अनिवाय रूप से पचायत कराने का कानून बना दिया जाता है तो समय अधिक लगने के कारण मजदूरों की हड़ताल करन का समता नष्ट हो सकती है और मालिकों को अपनी शक्ति और साधन जुगने का समय मिल जावेगा। सरकार को ऐसा कोई कानून न बनाना चाहिए कि जो मजदूरों की शक्ति को क्षीण कर और मालिकों की शक्ति को बढ़ावे। इसी प्रकार मालिकों को हड़ताल के समय अधिक मजदूरी देकर मजदूर भर्ती करने का अधिकार नहीं होना चाहिए। नई भर्ती से मालिक और मजदूरों के सम्बन्ध और भी स्वभाव हो जाते हैं। नये मजदूरों के विरुद्ध हड़तालियों में बहुत कटु भावनाएँ उत्पन्न हो जाता है और कभी-कभी मजदूर अपनी रोजा को पान दब कर हड़ताल को शान्तिमय रखने में असमर्थ हो जात है।

मजदूरों को और से एक बात ध्यान में रखने की है। किमा किमा धर्म में कुछ क्रियाएँ जमा होती हैं कि यदि उनका भा द्वाद किया जावे तो धर्म का बहुत हानि हान की सम्भावना है। उदाहरण के लिए कोषधे का धर्मों में यदि पण्य न चढाये जावे ता धाना में पाना भर जावे। इसी प्रकार लाइ और स्ट्रीट के कारखानों में भी जमा कुछ क्रियाएँ हैं। मजदूर अधिकतर हड़ताल के समय भी उन क्रियाओं में आत्मियों को नहीं हगत।

हड़तालों के सम्बन्ध में एक बात और ध्यान में रखने की है कि पुलिस तथा मजिस्ट्रेटों को किसी भी पक्ष की सहायता न करना चाहिए। अभी तक पुलिस और मजिस्ट्रेट बहुधा मालिकों की सहायता करते रहे हैं। शान्तिमय हड़तालों को गिरफ्तार करना, उन पर लाठी चार्ज करना, उनको समायें भग कर देना, हड़ताल के समाचारों को सेंसर करना, मजदूर नेताओं पर प्रतिबन्ध लगा देना, उन्हें गिरफ्तार कर लेना और उलूम इत्यादि पर रोक लगा देने की धमकियाँ हमारे देश में आये दिन होती रहती हैं। उत्तरदायी सरकारों का पुलिस तथा मजिस्ट्रेटों की इस नीति को कठोरतापूर्वक रोकना होगा। कहीं कहीं तो पुलिस हड़ताल तोड़ने वाले मजदूरों को भर्त्सित करने में मालिकों की सहायता पहुँचाती है और उन नये मजदूरों को अपनी देख-भाल में मिलाने के आदर पहुँचाती है। जैसे ही हड़ताल आरम्भ होती है, मजिस्ट्रेट दफा १४४ लगा देता है और मजदूरों को सभा करने इत्यादि की मनाही कर दा जाती है। आश्चर्य और खेद की बात तो यह है कि मजदूरों के विरुद्ध भारतवर्ष में दफा १४४ का हतारों पार प्रयोग किया गया, किन्तु मालिकों के विरुद्ध कबल एक बार इस दफा का आज तक प्रयोग किया गया है। धारा है कि भविष्य में जनता के प्रति उत्तरदायी प्रान्तीय सरकार पुलिस और मजिस्ट्रेटों को मजदूरों के प्रति यह अन्याय करने से रोकेंगी। पुलिस और मजिस्ट्रेटों के इस व्यवहार का ही यह परिणाम है कि बहुत बार मजदूरों में अशान्ति उत्पन्न हो जाता है, गोली चारि और लाठी चार्ज तक की नीयत आ जाता है। सरकार को कठोरतापूर्वक इस सब को रोकना चाहिए। जेधर कमिश्नर के नेतृत्व में पुलिस और मजिस्ट्रेटों को काम करना चाहिए और उन्हें मजदूर नेताओं का सहयोग शान्ति बनाये रखने में लेना चाहिए। मजदूर नेताओं का मजदूरों से छीन लेने का सीधा परिणाम यह होता है कि मजदूरों का नेतृत्व करने वाला कोड नहीं रहता और वह ऊपरीय काम करने लगते हैं।

पिड़ले वर्षों में भारत में सबदारा बग में जो अभूतपूर्व जागृति हुई है और वे जो अपने अधिकारों को प्राप्त करने के उद्देश्य से पूँजीपतियों को चुनौती देने लगे हैं, उसका परिणाम यह होता है कि मालिक और मजदूरों में आये दिन संघर्ष होता है और हड़तालें होती हैं। इधर १९३८ में बम्बई सरकार ने जो टूट डिस्प्यूट्स एक्ट बनाया, उसमें एक प्रकार से हड़ताल को कानून द्वारा बहुत लम्बे समय तक रोक रखने का विधान किया गया है। अब भारतभर में भारत सरकार द्वारा बनाया हुआ कानून, जो कि बम्बई टूट डिस्प्यूट्स एक्ट के आधार पर बनाया गया है, लागू हो जायगा। इसका दूसरा शब्दों में अर्थ यह हुआ कि हड़ताल को रोकने का सरकार को अधिकार प्राप्त हो जायगा। हम यह पहले ही कह चुके हैं कि हड़तालों को लम्बे समय तक रोकने का अर्थ यह होगा कि मजदूरों को हड़ताल करना कठिन हो जायगा। यह अनिर्णय पचायत एक प्रकार से मालिकों के पक्ष में और मजदूरों के विरुद्ध है। अतएव जब तक सरकार कानून बना कर मालिकों का औद्योगिक अदालतों के फैसलों को मानने के लिए विवश नहीं करता तब तक अनिर्णय पचायत का विधान करना भी न्यायपूर्ण नहीं है। इधर हिन्दू मुस्लिम दलों के फलस्वरूप जो प्रान्तों में सुगना सम्बन्धी कानून बनाये गए हैं, उनमें हड़ताल को भी रोकने और गैरकानूनी घोषित करने का विधान है। यह प्रवृत्ति स्वरुप है और मजदूर नेताओं को इस आर विशय रूप से ध्यान देना चाहिये।

ग्यारहवां परिच्छेद

मजदूर हितकर कार्य

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि मजदूरों के न्याय तथा उनके हितों की रक्षा के लिए मजदूर कानूनों की आवश्यकता होती है।

मजदूर नितने ही सगठित होते हैं, देश में प्रगतिशील शक्तियाँ नितनी अधिक बढ़ान होती हैं, उतने ही अच्छे मजदूर कानून देश में बनते हैं। परन्तु केवल मजदूर सम्प्रदायी कानूनों से ही मजदूरों के सारे कष्ट दूर नहीं हो जाते किन्तु दिन प्रति दिन उनके नैतिक कार्य में जो असुविधाएँ होती हैं उन्हें दूर करने का भी आवश्यकता होता है। अतः, मजदूर हितकर कार्यों की बहुत आवश्यकता है। मजदूर हितकर कार्य मिल मालिक, मजदूर समायें तथा अन्य सामाजिक संस्थाएँ करना हैं। भारतवर्ष में मजदूर हितकर कार्य कुछ ही कट्टा और कारखानों में होता है। उसे अधिक सुसगठित तथा वैज्ञानिक बनाने की आवश्यकता है।

काम के घरे

यद्यपि कानून द्वारा काम के घरे निर्धारित कर लिये गए हैं परन्तु फिर भी कारखानों का इस बात का ध्यान रखना चाहिए कि भारतवर्ष एक गरम देश है और यहाँ कारखानों में काम करना अत्यन्त कष्टसाध्य और स्वास्थ्य के लिए हानिकर है। बहुत से कारखानों में गर्मियों के दिनों में तापमान १२० डिग्री फॅरेन हीट तक पहुँच जाता है और हवा भी बहुत गरम रुधी हुई और धूल तथा गन्गा से भरी रहती है। अतः, भारतीय मजदूर को अधिक निपुण बनाने के लिए यह नितान्त आवश्यक है कि काम के घरों का काम किया जावे और ऐसा प्रबंध किया जावे कि जिससे कारखानों में गर्मी कम रहे और हवा का समुचित प्रबंध हो। कारखानों में गर्मा कम करने तथा हवा का समुचित प्रबंध करने से मिल मालिका को भी लाभ है। उमसे मजदूरों की कार्य क्षमता बढ़ेगी और उत्पादन में वृद्धि होगी। मानवीय दृष्टिकोण से भी यह आवश्यक है क्योंकि अत्यधिक गर्मी और रुधी हुई गंदी वायु मजदूर के लिए स्वास्थ्य हानिकर तथा कष्टदायक होती है।

यही बात काम के घरों के सम्बंध में लागू होती है। भारत में

मजदूर के काम के घंटे का कम करने का लगातार माग की जाती है, उसका एक मात्र कारण यह नहीं है कि मजदूरों को अपने रहन सहन का दर्जा उचा करने तथा नागरिक के कर्तव्यों का पालन करने के लिए अधिक अवकाश चाहिए, वरन् भारत के गरम जलवायु में मनुष्य के स्वास्थ्य के लिए यह आवश्यक है कि अधिक लम्बे समय तक काय न किया जाय। अगस्त १९४६ के पूर्व फैक्टरी कानून के अनुसार वर्ष भर चलने वाले कारखानों में प्रति सप्ताह २४ घंटे काम किया जा सकता था। किन्तु युद्ध के पूर्व अधिकांश कारखानों में कानून द्वारा निर्धारित घंटों से अधिक काम होता था। १९३८ में यह अनुमान लगाया गया था कि वर्ष भर चलने वाले कारखानों में २६ प्रतिशत पुरुष और ३१ प्रतिशत मजदूर प्रति सप्ताह ४८ घंटों से अधिक काम नहीं करते। शर्मा में तो प्रति सप्ताह खान के अंदर अधिकांश मजदूर ४४ घंटे ही काम करते थे। मौसमी कारखानों में जहां प्रति सप्ताह ६० घंटे काम किया जा सकता था वहां भी अधिकांश मजदूर ४८ घंटे ही काम करते थे। यही कारण था कि जब अगस्त १९४६ में काम के घंटे घटा कर वर्ष भर चलने वाले कारखानों में ४८ कर दिये गये तथा मौसमी कारखानों में २० कर दिये गये तो मित्र मालिकों ने इसका काह गिरोह विरोध नहीं किया। युद्ध के समय अस्त्र-उत्पत्ति को बढ़ाने के लिए काम के घंटों को बढ़ा दिया गया था परन्तु यह अस्थायी था और युद्ध के उपरान्त काम के घंटे फिर कम कर दिये गये। परन्तु काम के घंटों का बढ़ाने से उत्पत्ति में कोई वृद्धि नहीं हुई। अनुभव से हमें यह पता होता है कि अधिक घंटे काम करने से उत्पत्ति में वृद्धि नहीं आती क्योंकि मजदूर का कुशलता कम हो जाती है। जब जब काम के घंटे को कम करने का माग हुआ तब तब मित्र मालिकों ने उत्पत्ति के कम होने का भय प्रदर्शित किया किन्तु अनुभव से पता हुआ कि उत्पत्ति कम नहीं हुई। इसका कारण यह है कि लम्बे घंटे काम करने से मजदूर की कुशलता कम हो जाती है।

विश्राम

काम के घंटों से भी अधिक महत्वपूर्ण प्रश्न विश्राम का है। मिल मालिकों को चाहिए कि वे इस बात का अध्ययन करें कि कितनी देर तक काम करने के उपरांत मजदूर को विश्राम की आवश्यकता होगी और कब कब विश्राम देने से मजदूर अधिक से अधिक काम कर सकेगा। विश्राम रोशनी, हवा का समुचित प्रबंध करने तथा विश्राम के घण्टों में आराम से लेटने बैठने के स्थान, तथा नहाने घोने की सुविधा का प्रबंध करने से मजदूरों का स्वास्थ्य अच्छा होता है। मेमा करने से मजदूरों का स्वास्थ्य और कुशलता बढ़ती है तथा उत्पादन बढ़ता है।

विशेषज्ञों का कथन है कि दो ढाड़ घंटा लगातार काम करने के उपरान्त मजदूर की काय शक्ति क्षीण होने लगती है और उसे विश्राम की आवश्यकता होती है। पांच छ घंटे लगातार काम करना मजदूरों के लिए शक्य नहीं है। अनुभव से यह ज्ञात हुआ है कि दिन के अन्तिम घण्टों में जबकि मजदूर थक जाता है तभी दुय्यनायें अधिक होती हैं और मजदूर को घोट धा जाती है। अतएव यह नितांत आवश्यक है कि मजदूर को उचित विश्राम दिया जाव।

भारतवप में मजदूर निबल है फिर ऊपर से यहा का जलवायु मेमा है कि मजदूर शीघ्र ही थक जाता है और उस थकावट के कारण उत्पादन भी कम होता है, दुय्यनाय भी अधिक होती हैं। अतएव भारतवप म जहा तक सम्भव हो और टाइम काम नई लेना चाहिए। यदि अधिक उत्पादन की आवश्यकता हो तो शिफ्ट चञ्जाना चाहिए।

रोशनी और हवा का प्रबंध

यहुत से कारखाना का इमारतें पनी होती है कि जिनमें यद्यत् रोशनी और हवा की गुणाइश नहीं होता। मजदूर का येमे कारखानों म काम करने से बहुत कष्ट होता है। यद्यपि इसपदरों को यह अधिकार

है कि यदि व देखें कि कारखानों में यद्यपि रोशनी और हवा नहीं आती तो वह कारखानों के मालिकों को आवश्यक सुधार करने की आज्ञा दें परन्तु वे ऐसा नहीं कर सकते क्योंकि बहुत से कारखानों की इमारतें ऐसी बनाई हैं कि उनमें बहुत अधिक परिवर्तन करने पर ही रोशनी और हवा अधिक मिल सकती है, परन्तु यह सम्भव नहीं है क्योंकि ऐसा करने से व्यय बहुत अधिक होगा। होना तो यह चाहिए कि प्रत्येक मिल में जहाँ मजदूर काम करते हैं बिजली के पखे लगा दिये जायें। इससे गर्मी के दिनों में मजदूरों का पसीना नहा आवेगा और वे अधिक उत्पादन कर सकेंगे। थोड़े से व्यय से मालिकों को अधिक लाभ होगा किन्तु भारतीय व्यवसायों की दृष्टि बहुत ही संकुचित है वह उन कार्यों को भी नहीं करता कि जिनसे मजदूरों का कष्ट कम होने के साथ उसका उत्पादन भी बढ़ता है। हवा और रोशनी के सम्बन्ध में आवश्यक सुधार करने के लिए यह नितांत आवश्यक है कि यह नियम बना दिया जावे कि जब कोई नया कारखाना स्थापित हो तो उसकी इमारत के नक्शे को सरकार स्वीकार करे तथा वह कारखाना चला सकेगा। ऐसा करने से भविष्य में इमारतों में सुधार किया जा सकता है। क्याप के पंचों के सम्बन्ध में एक कानून बना दिया है। उक्त कानून के अन्तर्गत नये पंच तभी खोजे जा सकते हैं कि जब वे अपनी इमारत के नक्शे को सरकार से स्वीकार करा लें। मद्रास प्रांतीय सरकार ने एक नियम बना दिया है कि जहाँ नया कारखाना स्थापित हो उमड़ी इमारत के नक्शे को पहिले फैक्ट्रियों का चीफ इंस्पेक्टर निरीक्षण करेगा और उमड़ा स्वीकृति मिल जाने पर ही कारखाना चला सकेगा। आवश्यकता इस बात की है कि सभी प्रांतों में इस प्रकार का नियम बना दिया जाय।

फैक्टरी का तापक्रम

भारतव्य में मूर्ती रूप के कारखाना तथा बार्डी के कारखानों में

कुछ विभागों में गरमी इतनी अधिक होती है कि वह मनदूर के लिए असहनीय हो उठता है। यही कारण है कि मनदूर जिन में कड़ घन्टे इधर उधर घूमते और समय नष्ट करते रहते हैं। शाही खेबर कमांडर व सामने गवाही देने हुए कुछ उनमें से कहा था कि जिन कारखानों में पत्ते हाते हैं, हम बीड़ी या तम्बाकू पीन बाहर जाते हैं और शीघ्र लौट आते हैं। किन्तु जिन कारखानों में पत्ते नहीं हैं हम बहुत दूर तक बाहर रहना पड़ता है। कारखानों के अंदर जहां पत्ते नहीं होते वायु इतनी गरम हो उठती है कि मनदूर बहुधा बेहोश हो जाते हैं और उन्हें अस्पताल में ले जाना पड़ता है। गरमिया के दिनों में तो स्थिति और भी अधिक भयंकर हो उठता है। मनदूर तथा धंधे दोनों के हा हित के लिए यह आवश्यक है कि फैक्टरी पक्ष में हम बात का समाधान कर दिया जाये कि कारखानों का तापक्रम उचित हो। इसके लिए फैक्टरी पक्ष में मशीन होना चाहिए। फैक्टरी इन्स्पेक्टर को यह निर्धारित कर देना चाहिए कि जिन उपायों से फैक्टरी का तापक्रम कम किया जा सकता है और फिर मिल मानविकों से उसके अनुसार कार्य करवाना चाहिए। एडमदाबाद की कनिश्च मिलों में पछर कन्शनिंग प्लांट लगाये गए हैं और इन्ग का उचित प्रयोग किया गया है। जिन विभागों में भाप देने की आवश्यकता होती है वहां भी यथेष्ट सुधार किया गया है। मनदूरों का कार्य करने में सुविधा हो इसका उन कारखानों में विशेष ध्यान रखा गया है। ऐसा करने से कारखानों के अंदर का तापक्रम बाहर के तापक्रम से बहुत कम रहता है।

भारतवर्ष जैसे गरम देश में जहां कि गरमियों में साधारणतः कार्य करना कठिन होता है, कारखानों के तापक्रम को उचित रखना तथा यथेष्ट हवा का प्रवाह करना आवश्यक है। इससे मनदूरों को कष्ट कम होगा और उत्पादन भी अधिक हो सकेगा। इतिनिश्चरिग तथा रेलवे वर्कशॉपों में कुछ विभागों में गरमी इतनी दूरों को पहुँच जाती है और बहुत से मनदूर इस भीषण

गरमी के कारण मर जाते हैं। अतएव फैक्टरी कानून में इस आशय का सशोधन आवश्यक कर देना चाहिए कि इन्स्पेक्टर प्रत्येक कारखाने में उचित तापक्रम का प्रबंध करें। जोड़े तथा इजिनियरिंग कारखानों में तो इसका विशेष रूप से ध्यान रखने की आवश्यकता है। गोलमुरी के ट्रिप्लेट कारखानों में मालिकों ने कुछ सुधार किया है। वहां जो मजदूर अग्नि के सामने काम करते हैं उन पर ठंडी हवा छोड़ी जाती है और पानी से पेश ठंडा रक्ता जाता है। आवश्यकता इस बात का है कि सभी कारखानों में गरमियों में बिजली के पखे लगाये जावें साथ ही कपास, जूट, चावल ऊन, चाय, कागज, सीमेंट तथा लकड़ के कारखानों में धूल तथा कण भरी हवा रहती है उसको साखन के लिए यंत्र लगाये जावें। क्योंकि जय मजदूर इस उपरि हवा में साम लेता है तो उसके स्वास्थ्य पर बहुत बुरा असर पड़ता है।

अन्य सुविधायें

कुछ कारखानों में मजदूरों को चूल्हों पर देने वाली रोशनी में काम करना पड़ता है। सरकार को यह नियम बना देना चाहिये कि जमा दशा में मजदूरों को धूप के घरमें दिये जावें। जहां मजदूरों का आग के पास काम करना पड़े वहां उन्हें दस्ताने तथा जूट दिये जावें।

यदि कारखानों में हवा रोशनी तथा अन्य सुविधाओं का प्रबंध होता उपरान्त आवश्यक हो बढ़ जायगा। अहमदाबाद में केवल हवा का प्रबंध करने से उत्पादन में ३ प्रतिशत की वृद्धि हो गई। भारतवर्ष जैसे गरम देश में शिफ्टों का समय बढ़ाने से भा मजदूरों के कष्ट को कुछ कम किया जा सकता है। उदाहरण के लिये गरमियों में प्रातःकाल ५ बजे से १०-३० तक और २-३० मायकाल से ५-३० तक काम के घंटे रखने से मजदूरों का कष्ट कम हो सकता है।

भारतीय मूला वस्त्रों की मिला में रात्रि में काम करने का चयन

है। हममें मजदूर के शरीर तथा उसके पारिवारिक जीवन पर बहुत बुरा असर पड़ता है। भारतीय औद्योगिक कन्द्रों में जहाँ पुर्णों की अपेक्षा स्त्रियों की संख्या बहुत कम है, शक्ति में कार्य करने का परिणाम यह होता है कि मजदूरों में अनीतिक्रम तथा व्यभिचार बढ़ता है, आवश्यकता में अधिक मजदूर कन्द्रों में आते हैं और मजदूरों को जो भी थोड़ा सी मनोरंजन तथा शिक्षा की सुविधाएँ उपलब्ध हैं, उनमें भी बंद बंद हो जाते हैं। बापान में प्रातःकाल ८ से २ बजे माय-काल तक तथा २ बजे मायकाल में ११ बजे रात्रि तक ११ शिफ्टों का चक्रन है और इन नौ घण्टों के शिफ्ट में आध घंटे का विश्राम मिलता है। भारत में भा यदि हम प्रकार के १० शिफ्ट चलाये जावें और बाच में एक घंटे का विश्राम मिया जाव तो मजदूर के लिए सुविधा बनक होगा।

पुण्य या और बालक मजदूरों की स्वास्थ्य-रक्षा के लिए यह आवश्यक है कि वे कितना बोझ उठावें, यह भी कानून द्वारा नियमित कर दिया जावे। पश्चिमाय देशों में हम प्रकार के कानून हैं, जिनके द्वारा अधिक से अधिक बोझ जो कि मजदूर ले जा सकता है, निर्धारित कर दिया जाता है। फ्रान्स में अधिक से अधिक बोझ जो कि एक मजदूर ले जा सकता है, २५ पौंड है, ब्रिटेन में ६० पौंड, इटली में १४ पौंड तथा सोवियत रूस में पुण्य तथा स्त्री मजदूरों के लिए ४० पौंड निर्धारित किया गया है। भारतवर्ष में पुण्य तथा मजदूर स्त्रियों के लिए ३२ पौंड अधिक से अधिक बोझ निर्धारित कर देना चाहिए और रूस दृष्टि से पंजाबी कानून तथा आतो के कानून में संशोधन कर देना चाहिए। हममें पूरा कि हम प्रकार का कांड कानून बनाया जावे, इस बात की आवश्यकता होगी कि कुछ विशेषज्ञों का हम बात का अध्ययन करने के लिए नियुक्त किया जावे कि वे यह पता लगावें कि पुण्य, स्त्री तथा बालक मजदूर अधिक से अधिक कितना बोझ उठा सकते हैं, जिसमें कि उनके स्वास्थ्य को हानि न पहुँचे।

विश्राम-गृह

भारत में अधिकतर कारखानों में विश्राम के लिए कोई विश्राम-गृह नहीं है। छुट्टी के समय मजदूर खाना खाने और विश्राम करने के लिए बाहर निकलते हैं। यदि कारखाने के कमराठों में पर्तों का छाया हुई तो ता शच्छा है, नहा तो उठ बरसात और गरमियों में बहुत काम हाता है। अतएव इन बात को बहुत बड़ी आवश्यकता है कि प्रत्येक कारखाने में विश्राम-गृह तथा जलपान गृह बनाये जावें, जहां मजदूर छुट्टी के समय तथा भोजन करने के समय विश्राम कर सकें। इन कारखानों में २० से अधिक स्त्रियां हा, वहां स्त्रियों के लिए विश्राम-गृह की अलग व्यवस्था हो।

फैक्टरी एक्ट में प्रांतीय सरकारों को इस बात का अधिकार दिया गया है कि यदि वे चाहें तो नियम बना कर उन कारखानों का शिशु-गृह स्थापित करने पर विवश करें, जहां कि २० से अधिक मजदूर स्त्रियां काम करती हो। सभी प्रांतीय सरकारों को शिशु-गृहों के सम्बन्ध में नियम बना देना चाहिए। शिशु-गृहों में केवल शिशुओं के रहने का ही व्यवस्था न होना चाहिए, वहां नस रखनी चाहिए, जो शिशुओं की दूध माख करे, दूध तथा अन्य भोजन का प्रत्यक्ष होना चाहिए, शिशुओं के राखने तथा चिकित्सा का भी प्रबन्ध करना चाहिए, इसके अतिरिक्त शिशुओं के आराम का इन गृहों में समुचित प्रबन्ध होना आवश्यक है।

छोट कारखानों को फैक्टरी कानून में अन्तर्गत लाने की आवश्यकता।

फैक्टरी कानून के अनुसार जहां कारखाना यात्रिक शक्ति में संचालित होता हो और कम से कम २० मजदूर काम करत हा, फैक्टरी स्वीकार की जाती है। किन्तु प्रांतीय सरकारों का यह अधिकार दे दिया गया है कि वे उस स्थान को भी फैक्टरी स्वीकार कर लें, जहां १० मजदूर काम करत हा। बहुत से पश्चिमाय देशों में उन स्थानों का भी फैक्टरी माना जाता है, जहां १० मजदूर काम करत हा फिर

चाह वहा यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो या न होता हो । इस बात की आवश्यकता है कि जिन स्थानों में यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो, यदि वहा १० मजदूर भी काम करते हो ता उमे फँकटरी मान लिया जावे और वहा फँकटरी एकट लागू कर दिया जावे । जिन स्थानों पर यात्रिक शक्ति का उपयोग नहीं किया जाता है, परन्तु दम्पकृतियों से अधिक काय करते हैं, उहा भी काम क घंटों को निर्धारित कर देना और म्पाड, हवा तथा रोगनी क सम्बन्ध में नियम बना दना आवश्यक है ।

धान कृन्, दाल बनान, आट की चकियों, तेल परने, लकड़ी काटने (आराकशा), गडमारी शकर तैयार करा, बाड़ी बनाने, चरफ क कारखानों, चमडा कमाने, अजरग तथा लाय क छोटे छोटे कारखानों में मजदूरों को प्रति दिन १२ घट तज काम करना पडता है । इन स्थानों में घसा और स्त्रिया का अधिकतर रक्या जाता है और वहा हज और रोगना का उचित प्रयध नहीं हाता । बाड़ी, अबरग्व और लाय के कारखानों में तो बहुत बडी सख्या में मजदूर काम करते हैं । उनका दगा घास्त्र में दयनीय है । उन्हें बहुत कम बतन दिया जाता है और उह १० घटे गद स्थानों में काम करना पडता है ।

किन्तु केवल कानून बना न से ही कारखानों म सुधार नहा हा जायगा । आवश्यकता इस बात की है कि फँकटरी इन्स्पेक्टरों का यह अधिकार दिया जाव कि वह प्रत्येक कारखाना का निराक्षण करने क उपरांत जा भी मजदूरों का मुख्य भुविधा क लिए आवश्यक समझें, व सुधार करन का मातिक को आना द सकें । परिचमीय दशा में इन 'आपाधों' स कारखानों का दशा म यथेष्ट सुधार हुआ है । अतएव प्रान्ताय सरकारों को नियम बना कर इन्स्पेक्टरों को यह अधिकार द दना चाहिए । इन्स्पेक्टरों को नाच लिया घालों का विशेष ध्यान रगना चाहिए । प्रत्येक कारखान में पीने क लिये घयल उहा पानी रहना चाहिये, भानन करन तथा विश्राम करने क क्षिण विश्राम-गृह होना

विश्राम गृह

भारत के अधिकांश कारखानों में विश्राम के लिए कोई विश्राम-गृह नहीं है। छुट्टी के समय मजदूर खाना खाने और विश्राम करने के लिए बाहर निकलते हैं। यदि कारखाने के कम्पाउण्ड में पेड़ों का छाया हुई तब तो अच्छा है, नहीं तो उन्हा बरसात और गरमियों में बहुत कष्ट होता है। अतएव इस बात की बहुत बड़ी आवश्यकता है कि प्रत्येक कारखाने में विश्राम-गृह तथा जलपान गृह बनाये जावें, जहां मजदूर छुट्टी के समय तथा भोजन करने के समय विश्राम कर सकें। जिन कारखानों में २० से अधिक स्त्रियां हों, वहां स्त्रियों के लिए विश्राम-गृह की अलग व्यवस्था हो।

फैक्टरी एक्ट में प्रांतीय सरकारों को इस बात का अधिकार दिया गया है कि यदि वे चाहें तो नियम बना कर उन कारखानों को शिशु-गृह स्थापित करने पर विवश करें, जहां कि २० से अधिक मजदूर स्त्रियां काम करती हों। सभी प्रांतीय सरकारों को शिशु-गृहों के सम्बन्ध में नियम बना देना चाहिए। शिशु-गृहों में केवल शिशुओं के रखने का ही व्यवस्था न होना चाहिए, वहां नर्स रखनी चाहिए, जो शिशुओं की देखभाल करें, दूध तथा अन्य भोजन का प्रयोग होना चाहिए, शिशुओं के रखने तथा शिक्षा का भी प्रबंध करना चाहिए, इसके अनिश्चित शिशुओं के आराम का इन गृहों में समुचित प्रबंध होना आवश्यक है।

छोटे कारखानों को फैक्टरी कानून व अन्तर्गत लाने की आवश्यकता।

फैक्टरी कानून के अनुसार जहां कारखाना यात्रिक शक्ति से संचालित होता हो और कम से कम २० मजदूर काम करते हों, फैक्टरी म्वाकार का जाती है। किंतु प्रांतीय सरकारों का यह अधिकार दे दिया गया है कि वे उन स्थानों को भी फैक्टरी स्वीकार कर लें, जहां १० मजदूर काम करते हों। बहुत से पश्चिमाय देशों में उन स्थानों का भी पञ्चरी माना जाता है, जहां १० मजदूर कार्य कर रहे हों कि

बाह्र वही यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो या न होता हा । इस बात की आवश्यकता है कि जिन स्थानों में यात्रिक शक्ति का उपयोग होता हो, यदि वहा १० मजदूर भी काम करते हों ता उनके फँकटा मान लिया जावे और वहा फँकरी एकट लागू कर दिया जाय । जिन स्थानों पर यात्रिक शक्ति का उपयोग नहीं किया जाता है, परन्तु म्म भवितियों से अधिक काय करते हैं, उहा भी काम व घरा को विचारित कर दना और सपाड, इवा तथा रोशना क सम्बन्ध में नियम बना दना आवश्यक है ।

घान कृन्ने, दाज उनान, चाट की चक्रियो, तत पगन, लकड़ी काटन (आराकशा), गम्भारा शहर तैयार करन, बादा उनाने, बरफ क कोसना, चमड़ा कमाने, अरख तथा लाम्ब क छोटे द्याट कारखानों में मजदूरों को प्रति दिन १२ घंटे तक काम कराना पड़ता है । इन स्थानों में बर्बा और घिया का अधिकतर रकना जाता है और उहा ह्या और राशना का उचित प्रयोग नहीं हाता । बादा, अरख और लाम्ब क कारखानों म ता बहुत बडा मथ्या में मजदूर काम करत हैं । उनकी म्म शक्ति में न्यनीय है । उन्हें बहुत कम उतन दिया जाता है और म्म १२ घंटे म्म स्थानों में काम कराना पड़ता है ।

हिन्दु कवन कानून उना उन म दी कारखानों म सुराज नहीं हा जावता । आवश्यकता इस बात का है कि फँकटा इन्स्पेक्टरों का यह अधिकार लिया जावे कि उन प्रत्येक कारखानों का निरीक्षण करने क उपाय ना भी मजदूरों की सुराज सुराज क त्रिण आवश्यक समझे, व सुराज कवन का मातिक का घाना म मके । पञ्चमाय म्मों में इन 'घानार्थी स कारखानों का म्म में बयट सुराज हुआ है । अन्वय म्मनाय भाकरा का नियम बना कर इन्स्पेक्टरों को यह अधिकार म्म म्म द्येण । इन्स्पेक्टरों को नीच रिषा कर्ने का क्मिण अन्व म्मनाय द्येण । प्रत्येक कारखान में म्म क क्मिण म्मनाय द्येण ।

चाहिए, नहाने और कपड़ा धोने की सुविधा होनी चाहिए, शिशु-गृह होना चाहिए और फस्ट एड का प्रबंध होना चाहिए ।

खानों सम्बन्धी कानून में संशोधन की आवश्यकता ।

खानों के अन्दर काम करने वालों के स्वास्थ्य और सुख के लिए यह अत्यन्त आवश्यक है कि खानों के अन्दर हवा, रोशनी, पीने के लिए ठंडा पानी तथा शौच गृह इत्यादि का पूरा प्रबंध होना चाहिए । यद्यपि बड़ी खाना में बिजली, हवा और पानी का प्रबंध किया गया है परन्तु भारत की अधिकांश छोटी खानों में हवा, रोशनी इत्यादि का कोई समुचित प्रबंध नहीं है । जब मजदूर खान के अन्दर काम करना है तो यदि आधुनिक ढंग के यंत्रों द्वारा हवा पानी और रोशनी का खान के अन्दर समुचित प्रबंध न कर दिया जावे तो मजदूर को बेहद कष्ट होता है । गर्मी के कारण मजदूर के स्वास्थ्य पर बहुत बुरा प्रभाव तो पड़ता ही है । खान के अन्दर शौच-गृहों की व्यवस्था न होने के कारण मजदूर जो कि बहुधा नंगे पैर रहते हैं, उन्हें हुकवम रोग हो जाता है । यही कारण है कि भरिया के १० प्रतिशत मजदूरों को हुकवम रोग है । छोटी खानों और खदानों का कोई ठीक प्रकार से निरीक्षण भी नहीं करता और उनमें काम करने वाले मजदूरों को अकथनीय कष्ट सहन करना पड़ता है । आवश्यकता इस बात की है कि सरकार खानों के कानून में उचित संशोधन करके खानों में ऊपर लिखी सुविधाओं को उपलब्ध कराये ।

साधारण शिक्षा और शिल्प शिक्षा

जब भारतीय मजदूर को स्वास्थ्य रक्षा के लिए उचित सुविधाएँ उपलब्ध कर दी जावेंगी और कारखानों का जीवन धात्र में अधिक स्वास्थ्यप्रद और आरुपक होगा तभी मजदूर उन हितकर कार्यों से लाभ उठा सकेगा जो कि उसके लिए किये जावेंगे और तभी उसकी कार्यक्षमता बढ़ेगी । किन्तु केवल उसके स्वास्थ्य की रक्षा करने ही से वह अत्यन्त

कुशल मनदूर नहीं बन जायेगा। तब तक उम्मीदों साधारण तथा शिल्प शिक्षा नही दी जायेगी, तब तक वह कुशल मनदूर नहीं बन सकता। यदि भविष्य में हमारा देश औद्योगिक उन्नति के स्वप्न दखना है तो उसे मनदूरों का शिक्षा का प्रबन्ध करना होगा। जापान पिछले दिनों में जो इतना तेजी से औद्योगिक उन्नति कर सका उसका एक मुख्य कारण यह है कि वहाँ के मनदूर विदित थे और उन्हें शिल्प शिक्षा मिली थी। दुभाग्यवश भारतीय मजदूर नितान्त अशिक्षित हैं और उसे शिखर सम्मुखी शिक्षा भी नहीं मिलती, फिर भी उसने यन्त्रों पर काम करने की अपूर्व चमत्कार प्रदर्शित की है।

अभी तक भारतीय मजदूरों को साधारण शिक्षा तथा शिल्प सम्बन्धी शिक्षा देने का और किसी ने भी ध्यान नहीं दिया है। बम्बई और अहमदाबाद की कनिष्ठ मिलों ने रात्रि पाठशालायें खोल कर अपने मनदूरों को शिक्षा देने का प्रयत्न किया है। नागपुर की एम्प्रेस मिल मद्रास की बकिंगहम मिल तथा कलकत्ते की बुद्ध जूट मिलों ने रात्रि पाठशालायें स्थापित की हैं। हिन्दु जो कुछ भा थोड़ी सी मिलों ने पाठशालायें स्थापित की हैं वे यानका के लिए हैं मीठा के लिए शिक्षा का प्रयत्न बिलकुल नहीं किया गया। आवश्यकता इस बात की है कि प्रत्येक मिल अपने मजदूरों के लिए रात्रि स्कूल स्थापित करे। बवल पाठशालायें ही स्थापित करने से समस्या हल नहीं हो जायेगी वरन आवश्यकता इस बात की है कि मिल मालिक मजदूरों के लिए वाचनालय तथा पुस्तकालय और रेडियो की व्यवस्था करें जिससे मजदूरों का ज्ञान और उनकी जागरूकता बढ़े। यदि मिल मालिक शिक्षा तथा मनोरंजन पर थोड़ा सा व्यय करेंगे तो उनके मनदूरों की कार्यक्षमता बढ़ेगी और उनको अधिक लाभ होगा।

जहाँ तक शिल्प शिक्षा का प्रश्न है उसके लिए कारखानों के समूह को मिल कर औद्योगिक वर्कों में ऐसी समस्याएँ स्थापित करनी चाहिये कि जहाँ शिल्प शिक्षा दी जा सके। प्रत्येक कारखाना अपने बुद्ध मजदूरों का

बिना यह योग्य समझे छात्र कर इन शिष्ट शिष्टक मर्यादों में शिक्षा प्राप्त करने के लिए भेज। इन समस्याओं के चलाने में सरकार भी सहायता दे। भारतीय मजदूर को कुशल बनाने के लिए इस बात की बड़ा आवश्यकता है कि उसको शिक्षित और निपुण बनाया जाये जहाँ-जहाँ भविष्य में भारत की औद्योगिक उन्नति में बड़ा उपस्थित होगा।

यदि देश में अनिर्वाय प्राथमिक शिक्षा और प्रौढ़ शिक्षा का आन्दोलन सफल हो जाय तो मिलों का काय और भी सरल हो जावेगा। इसमें कोई संदेह नहीं कि बिना शिक्षा के भारतीय मजदूर कुशल नहीं बन सकता।

चिकित्सा की सुविधाओं का अभाव

यद्यपि बड़े बड़े कारखाने अपने मजदूरों की चिकित्सा के लिए चैक-अप डॉक्टर रखते हैं और कारखाने का अस्पताल भी होता है जहाँ मजदूरों की चिकित्सा का प्रबंध होता है किन्तु अधिकांश कारखानों में मजदूरों की चिकित्सा का कोई समुचित प्रबंध नहीं होता। निम्न मजदूर अपनी तथा अपने परिवार वालों की चिकित्सा के लिए यथेष्ट धन व्यय नहीं कर सकता। परिणाम यह होता है कि उसकी क्षमता घटती है। आवश्यकता इस बात का है कि प्रांतोय सरकारें यह नियम बनादे कि निम्न कारखानों में २०० से अधिक मजदूर कार्य करते हों बड़ा एक योग्य डॉक्टर और अस्पताल रखना अनिवार्य हो। जहाँ छोटे छोटे कारखाने हों उनको मित्रा कर अस्पताल चलाने पर विवश किया जाये।

सामाजिक काम

जिन देशों में औद्योगिक उन्नति हुई है और कारखानों में काम करने वालों की संख्या बढ़ी है वहाँ मजदूरों की आर्थिक स्थिति को दृढ़ करने के लिए सामाजिक बीमा का प्रबंध किया गया है। आयोगिक प्रयत्न देश में मजदूरों के छोटे खजाने पर अथवा 'पूँज' होने पर पूर्णतः कर देना

के अतगत मजदूर को अपना मजदूर के आश्रितों को प्रतिपूर्ति की रकम न जाती है। उसके अतिरिक्त बीमार पड़ने पर, बेकार होने पर, तथा बुढ़ हो जाने पर जब कि मजदूर काम करने में असमर्थ हो जाता है तब उसको अनाउम दिये जान को प्रवृत्त किया गया है। जान यह है कि जब मजदूर कारखाने में कार्य करता है तब वह इतनी धन नहीं कमा पाता कि बेकारी के समय, बीमारी के समय तथा बुढ़ावस्था के समय अपना निवाह कर सके। इसका परिणाम यह होता था कि जब मजदूर बीमार पड़ता था, उसको आय बंद हो जाता था और उस दशा में वह इलाज तथा पथ के लिए पैसे नहीं मा पाता था। अतएव आमदनी न होने के कारण उसका कार्यक्षमता नष्ट होती थी। इससे केवल मजदूर को ही कष्ट नहीं होता था परन्तु क्रमशः उसकी कार्यक्षमता नष्ट होने से उत्पादन पर भी बुरा प्रभाव पड़ता था।

यही दशा मजदूर के बेकार हो जाने पर होता है। जब मजदूर बेकार हो जाता है तो उसकी आमदनी बंद हो जाती है अतएव उसके रहन सहन या दान गिर जाता है। उसका परिणाम यह होता है कि उसका कार्यक्षमता नष्ट होती है। यदि वह तबसे समय तक बेकार रह तो फिर उसको काम पाना कठिन हो जाता है, क्योंकि उचित भाजन धार रहन स, न न पान के कारण उसका स्वास्थ्य तथा कार्यक्षमता गिर जाता है और उसको नौकरा मिलना कठिन हो जाती है। यदि उसको कोई काम मिलना भी है तो उसको पहले से कम मजदूरी मिलता है क्योंकि उसकी कार्यक्षमता गिर जाती है।

बीमारी और बेकारी के कारण मजदूर को कर्ज भी लेना पड़ता है। इस कारण प्रायः धन बर उसकी कार्यक्षमता धार भा गिर जाता है क्योंकि उसको अपनी मजदूरी में से कन भी निवृत्त पड़ता है। इस कारण आश्रित्यरत्ना हम बात का है कि मजदूर को बीमारी तथा बेकारी के समय कुछ अनाउम दिया जावे जिससे कि बीमारी और बेकारी के दिनों में उसको कुछ आर्थिक सहायता मिल सके। जब बुढ़ावस्था में

मजदूर काय नहीं कर सकता और यदि उसने कुछ काम नहीं कर पाया है तो उसके निराह के लिए उसे एक पेंशन मिलनी चाहिए, नहीं तो मजदूर की दशा दयनीय हो जाता है। अन्य देशों में वृद्धावस्था में पेंशन मिलाने की व्यवस्था की गई है।

इसी प्रकार मजदूर छियों के वधा पैदा होने के कुछ समय पूर्व और कुछ समय के बाद तक थाराम मिलना चाहिए, साथ ही उन्हें उस समय का खतन भी मिलना चाहिए। क्योंकि उस समय का यदि उन्हें खतन नहीं दिया गया तो वे छुटा न लेंगे और उसमें उनके तथा भाग्य शिशु के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ेगा।

भारतव्य में अभी तक कबल मजदूर प्रतिपूर्ति कानून (Workmen's Compensation Act) के अंतगत मजदूर के घोर लगाने तथा मृत्यु हो जाने पर उसे इनाम देने की व्यवस्था की गई है और मैग्निफेसेन्सि एक्ट के अंतगत गर्भवती छियों को खतन एक मास पूर्व और एक मास उपरांत की छुटा दी जाती है।

अभी हाल में मजदूर स्वास्थ्य बीमा सम्बन्धी नो कानून बनाया गया है, उसके अंतगत मजदूर के बमार होने पर उनकी चिकित्सा का व्यवस्था का जावेगी और उसको बीमारी के समय कुछ अलाउंस दिया जावेगा। उसके लिए मित्र मासिक और मजदूर प्रतिमास कुछ दैगे और राज्य भी कुछ आर्थिक सहायता देगा।

अभी तक भारतव्य में बेकारी तथा वृद्धावस्था के लिए कुछ प्रबंध नहीं किया गया है।

बेकारी

यह तो हम पहले ही कह चुके हैं कि बेकारी मजदूर के लिए एक बयकर अभिशाप है, जिससे मजदूर धाय दिन भ्रम होता है। आज के पूँजीवादा युग में उत्पादन का काय मोग पर निर्भर रहना है और आर्थिक मन्दी के कारण कमी कमी धर्त्यों की दशा गिर जाता है, उस

लगा में मिल मालिक काम के घन्टे कम करके, मजदूरों की कमाई करके, मसाह में कम दिन काम करके अथवा कुछ समय के लिए कारखानों को बन्द करके ठगान को कम करने का प्रयत्न करते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि मजदूरों में बेकारी फैल जाता है। बिन दोगे में धरों में जागे हुए मजदूरों का मस्य्या बहुत अधिक होती है वहा यदि बेकारी फैल जाती है तो उनकी क्रय शक्ति भी कम हो जाती है और इसका परिणाम यह होता है कि आर्थिक मारी और भा गहरी हो जाती है और बेकारी भाषण रूप धारण कर लेता है। बेकारी में मजदूर विवश हो जाता है, उसका कोई बम नहीं रहता। वह काम करना चाहता है, परन्तु उसको काम नहीं मिलता। इसका परिणाम यह होता है कि उसकी कार्यक्षमता गिर जाती है और उसको दयनीय ज्ञापन व्यतीत करना पड़ता है।

भारतवर्ष में बेकारी की समस्या को हल करने के लिए शास्त्री मजदूर कमाशन ने यह उपाय बतलाया था कि प्रत्येक औद्योगिक केन्द्र में म्युनिस्पैलिटी, कारपोरेशन तथा प्रान्नाय सरकार मिल कर कुछ निमाण कार्य की योजनाएँ बनाएँ। व योजनाएँ ऐसी हो कि चिनकी तुरत वो आवश्यकता न हो, किन्तु जो मार के मुआर के लिए आवश्यक हो। जब औद्योगिक मशी के कारण घरे में बेकारी फैल जावे और उन्हें काम न मिले तो उस निमाण काय को आरम्भ कराया जाव और बेकार मजदूरों को काम दिया जाव। इसमें कोई संदेह नहीं कि इस योजना से कुछ मजदूरों को काम मिल सकता है किन्तु बेकारी की समस्या इससे हल नहीं हो सकती। बयाकि अब घरे छोटे छोटे शहरों में भी स्थापित होने लगे हैं और घरे बेदों में मजदूरों की मजदूरीबेहद बढ़ गइ है। अतएव यह आशा करना कि म्युनिस्पैलिटिया अथवा कारपोरेशन के निमाण काय की योजनाओं से बेकारी की समस्या को हल किया जा सकता है केवल सुराशामात्र है।

इसके लिए बेकारी को बीमा कराना आवश्यक होगा। मजदूर के

प्रमुख औद्योगिक राष्ट्रो में अनिवार्य बेकारी बीमा प्रचलित कर दिया गया है, जिसके अन्तर्गत प्रत्येक मजदूर को बेकारी का बीमा कराना अनिवार्य है। परन्तु कुछ देशों में राब मिल मालिकों को कुछ आर्थिक सहायता देकर उन्हें अपने मजदूरों की बेकारी का बामा कराने के लिए प्रोत्साहित करता है। भारत में अनिवार्य बेकारी बामा ही हमारा लक्ष्य होना चाहिए। परन्तु यदि आरम्भ में यह कठिन हो तो राज्य मिल मालिकों को आर्थिक सहायता देकर बेकारी पड स्थपित करने के लिए प्रोत्साहित करे। जिसमें मिल-मालिक और मजदूर भी धन दें। महायुद्ध की समाप्ति हो जाने के कुछ समय उपरान्त दश म बेकारी होना का भय है, ऐसी दशा में अनिवार्य बेकारी बामा के लिए मजदूरों को प्रयत्न करना चाहिए। यदि ऐसा नहीं हुआ तो बेकारी के कारण मजदूरों की दशा दयनीय हो जायेगा।

लेबर एक्सचेंज

यद्यपि हम पहले ही कह चुके हैं कि भारतवर्ष में मजदूरों की मर्तों का काम सरदार या जावर के हाथ में रहने के कारण घूम का यात्रा गरम है और मजदूरों के म्पाया रूप से एक ही मिन में काम न करने के कारण प्रत्येक मिन में कुछ न कुछ नगम मानी रहता है। अन्तु, जागर इस स्थिति का एत ही लाभ उठाना है और प्रत्येक यत्रि से नौकरी देने के एवज में कुछ म्पये बना लेता है। इसका परिणाम यह होता है कि जो भी नया प्राचीण औद्योगिक केन्द्र में नौकरा की म्पान में जाता है, उसको कुछ न देकर नौकरी मितन की सम्मात्रना रहता है। इसका परिणाम यह होता है कि औद्योगिक केन्द्रों में आश्रयकता म अत्रि मजदूर आ जाते ह क्योंकि य घूम देकर नौकरा मर द मरन है। इस समय भरनाय औद्योगिक केन्द्रों में मजदूरों का यह दशा है कि प्रत्येक मजदूर महीन में २० या २५ दिन का काम पा जाता है। इस कारण औद्योगिक केन्द्रों में आश्रयकता

से अधिक मजदूर या छात है।

यह तो हम पहले ही कह आये हैं कि प्रत्येक कारखाने में लेबर छाफिगर नियुक्त होना चाहिये। किन्तु इतने में ही सारी समस्या हल नहीं हो जावेगी। रेकारी के समय मजदूरों के लिए काम ढूँढने के लिए लेबर ऐक्सचेंज भी स्थापित होने चाहिए। जापान तथा अन्य देशों में लेबर ऐक्सचेंजों के द्वारा ही मिले अपने मजदूरों की भर्ती करती हैं। प्रत्येक रेकार मजदूर समीपवर्ती लेबर ऐक्सचेंज में अपना नाम दर्ज करवा लेता है और लेबर ऐक्सचेंज उसके लिए नौकरी ढूँढती है। यदि नौकरी मिल जाती है तो लेबर ऐक्सचेंज उसे एक पत्र देकर कारखाने के मैनेजर के पास भेज देता है। कारखाने अपनी आवश्यकताओं को लेबर ऐक्सचेंजों के पास लिख भेजते हैं और लेबर ऐक्सचेंज अपने यहां उन मजदूरों में से कुछ मजदूरों को उनके पास भेज लेते हैं। मिल के कमचारी अपनी आवश्यकता के अनुसार मजदूरों को छांट लेते हैं।

भारतव्य में लेबर ऐक्सचेंजों की अभी महायुद्ध की समाप्ति पर स्थापना हुई। देश में इस समय ४० ऐक्सचेंजों की स्थापना हुई है, किन्तु यह ऐक्सचेंजें केवल सेनाद्या से हटाये हुए लोगों को ही नौकरी दिलाने का काम करता हैं। आवश्यकता इस बात की है कि लेबर ऐक्सचेंज बहुत बड़ी संख्या में स्थापित की जावें और रेकार मजदूरों को नौकरी दिलाने में सहायता पहुँचाई जाव।

सामाजिक बीमा

जैसे जैसे भारतव्य में उद्योग-धर्मों का विस्तार होता जायेगा, सामाजिक बीमा की आवश्यकता का अधिकाधिक अनुभव होगा। युद्धोपरान्त जो अधिकाधिक योजनाएँ बन रही हैं, उनका अन्तर्गत भारतव्य सेना से सौपागिक उपरति की घोर अग्रसर होगा और यदि हमने सामाजिक बीमा के द्वारा उसके दिनों की रक्षा का प्रबंध न कर दिया

तो मजदूर की स्थिति न्यनीय हो जायेगी ।

प्रश्न यह है कि बामारी का बीमा, देकारी का बीमा और वृद्धावस्था में पेंशन का प्रबन्ध करने के लिए तो धनराशि की आवश्यकता होगी, उसका प्रबन्ध किस प्रकार होगा । इस प्रश्न का हल किस प्रकार अन्य देशों ने किया है, उन्मा प्रकार इसका हल हमें करना होगा । अर्थात् मित्र मालिक, मजदूर तथा राज्य तीनों को ही इसकी आर्थिक जिम्मेदारी उठानी होगी । लेम्बरु का मत है कि जो भी सामाजिक बीमे का योजनार्थ बन उनमें आर्थिक उत्तरदायित्व इस प्रकार बाटा जाव ।

मालिक	६ आना
मजदूर	६ आना
सरकार	४ आना

इस प्रकार मजदूर और मालिक बामे के व्यय को बराबर बराबर सहा करेंगे । तब तक हम भारतीय मजदूर के लिए सामाजिक बीमे की व्यवस्था नहीं करते तब तक उसकी स्थिति में सुधार नहीं हो सकता । अस्तु, मजदूर-संघ और देश के नेताओं का ध्यान इस आवश्यक प्रश्न का और जाना चाहिए ।

मजदूरों में मद्यपान

भारतीय मजदूरों में मद्यपान बहुत अधिक प्रचलित है । देशा शराब और ताड़ो का चबन इतना अग्रिमता से मजदूरों में प्रचलित है, जिसका अनुमान करना भी रगिन है । बात यह है कि थके हुए मजदूर के लिए कुछ स्फूर्ति चाहिए । किन्तु उसके लिए स्फूर्ति देने का काइ माधन नहीं होता । वह सीधा ताड़ो का दूखन या शराब का भट्टी पर जाकर नशा करना है और अपने थके हुए शरीर में नवान स्फूर्ति भरता है, चाहे फिर वह स्फूर्ति हानिकर ही क्या न हो । थके हुए शरीर और उदास मन मराव या ताड़ी पीकर चैन-य उदय होता है । भारतीय मजदूर में मद्य

पान का व्यसन बढ़ता जा रहा है। इससे उसके स्वास्थ्य और कार्य समझ पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ता है।

आवश्यकता इस बात की है कि जहाँ औद्योगिक क्षेत्र हों, वहाँ शराब बढ़ाकर देना चाहे और मजदूरों के सुरक्षित मनोरंजन के साधन उपलब्ध किये जावें। मजदूरों को गतिविधियों में खेलें, सिनेमा शो, पुस्तकालय, नाटक मञ्चों, तथा अन्य सुरक्षित मनोरंजन के साधनों का प्रयोजन होना चाहिए, तभी मद्यपान के विरुद्ध प्रादोक्षण संभव हो सकता है। जब तक हम थके हुए शरीर और उदास मन में स्तूर्ति और शक्ति भरने के साधन मनदूर के लिए उपलब्ध नहीं कर देते, तब तक हमको मद्यपान से बचाया नहीं जा सकता। अभी तक बहुत बड़े भारतीय मिल मालिकों ने मजदूरों के लिए सुरक्षित मनोरंजन के साधनों की आवश्यकता को अनुभव किया है। ट्रेड यूनियनों का भी इस दिशा में कुछ कार्य है, निम्न और मनदूर कार्यकर्ताओं को ध्यान देना चाहिए।

